الجامعة الاردنية
كلية الدراسات العليا

أوضاع عمل المرأة العاملة في ميدان التعليم العام وعلاقاتها بالأداء

ناهدة محمود حسني أبو طوق

اشراف

الدكتور محمد عبد المولى الدقس

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات درجة الماجستير في علم الاجتماع بكلية الدراسات العليا في الجامعة الأردنية.

كانون الثاني / ١٩٩٥م.

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ: ٣/١/١٩٩٥م واجيزت

اعضاء اللجنة	التوقيع
الدكتور محمد الدقس (المشرف) رئيسا	....
الاستاذ الدكتور ابراهيم عثمان عضوا	....
الدكتور موسى ابو حوسة عضوا	....

الإهـــــداء

لوالدتي الرؤوم التي مازالت تقدم عمرها في
تربية ابنائها وتعليمهم...

لوالدي الحنون الذي لم يدخر جهداً في ايصالنا
الى بر الأمان...

لأخوتي وأخواتي الذين أعتز بهم...

شـــكـــر وتـقـديـــر

الحمد لله الذي منه الابتداء واليه الانتهاء وبيده ملكوت السموات والأرض، الذي أعانني على اتمام دراستي.

أتقدم بشكري وعرفاني للأستاذ الكريم الدكتور محمد الدقس لما بذله من جهد في الإشراف على هذه الرسالة ولما أبداه من عناية واهتمام وتوجيهات علمية كان لها الفضل في إغناء هذه الدراسة.

واتقدم بالشكر الى أعضاء لجنة المناقشة الأستاذ الدكتور ابراهيم عثمان والدكتور موسى ابو حوسة لتفضلهما بقبول مناقشة هذه الرسالة. وشكري وتقديري لاساتذة قسم علم الاجتماع الافاضل لما قدموه من ارشادات وتوجيهات علمية تسهم في إغناء المعرفة العلمية وما قدموه لي من مساعدة وتشجيع في اثناء دراستي.

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
قرار لجنة المناقشة	ب
- الاهداء	جـ
- شكر وتقدير	د
- قائمة المحتويات	هـ
- قائمة الجداول	حـ
- قائمة الملاحق	ك
- ملخص الرسالة باللغة العربية	ل
الفصل الاول	
اشكالية الدراسة	
- مقدمة	٢
- اهمية الدراسة ومسوغاتها	٤
- مشكلة الدراسة	٥
- اهداف الدراسة	٥
- متغيرات الدراسة	٦
- محددات الدراسة	٧
- المفاهيم الاجرائية	٧
- الدراسات السابقة	٨
- فرضيات الدراسة	١٣

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
الفصل الثاني	
المرأة وميدان التعليم في الاردن	
- مقدمة	١٦
- الاطار النظري للدراسة	١٩
- اوضاع المعلمين الاقتصادية والادارية والاجتماعية	٢٣
- المرأة الاردنية والتعليم	٢٨
- تطور اعداد النساء العاملات في قطاع التعليم	٣٢
- عوامل اقبال المرأة الاردنية على العمل في مجال التربية والتعليم	٣٩
الفصل الثالث	
اجراءات الدراسة	
- مجتمع الدراسة	٤٤
- العينة	٤٤
حجمها واختيارها ووصفها	
- أدوات جمع البيانات	٥٠
- المعالجة الاحصائية	٥١

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
الفصل الرابع	
تحليل النتائج وتفسيرها	
- المقدمة	٥٣
- ترتيب المجالات بالنسبة للعينة الكلية	٥٣
- ترتيب اهم المشكلات لكل مجال	٥٤
- تحليل مربع كاي	٦٣
- تحليل مصفوفة الارتباط لبيرسون	٧٥
الفصل الخامس	
النتائج العامة والتوصيات	
- النتائج العامة	٧٨
- التوصيات	٨١
- قائمة المصادر والمراجع	٨٢
- الملاحق	٨٦
- ملخص الرسالة باللغة الانجليزية	٩٣

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
الجدول رقم (١)	تطور اعداد المدارس والطلبة في المملكة خلال الفترة من عام ١٩٥٣/٥٢-١٩٩٣/٩٢م	٣١
الجدول رقم (٢)	توزيع معلمي المرحلة الاساسية حسب الجنس ونوع التعليم والمؤهل العلمي والسلطة المشرفة للعام الدراسي ١٩٩٠/٨٩م.	٣٣
الجدول رقم (٣)	توزيع معلمي المرحلة الثانوية حسب الجنس ونوع التعليم والمؤهل العلمي والسلطة المشرفة لعام ١٩٩٠/٨٩م.	٣٤
الجدول رقم (٤)	تطور اعداد المعلمين في المملكة الاردنية الهاشمية خلال الفترة ١٩٥٣/٥٢م-١٩٩٣/٩٢م.	٣٦
الجدول رقم (٥)	اعداد المدارس والطلبة والمعلمين حسب المراحل التعليمية.	٣٨
الجدول رقم (٦)	توزيع اعداد المعلمات حسب المديريات في مدينة عمان.	٤٤
الجدول رقم (٧)	توزيع اعداد المعلمات في مدينة عمان ونسبها وفقا لنوع المرحلة التعليمية والمديرية المشرفة عليهن	٤٥
الجدول رقم (٨)	توزيع افراد العينة تبعا للعمر.	٤٦
الجدول رقم (٩)	توزيع افراد العينة تبعا للحالة الاجتماعية.	٤٦

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
الجدول رقم (١٠)	توزيع افراد العينة تبعا لللمستوى التعليمي	٤٧
الجدول رقم (١١)	توزيع افراد العينة تبعا للدخل الشهري	٤٧
الجدول رقم (١٢)	توزيع افراد العينة تبعا لعدد سنوات الخدمة.	٤٨
الجدول رقم (١٣)	توزيع افراد العينة تبعا للمرحلة التعليمية	٤٨
الجدول رقم (١٤)	توزيع افراد العينة تبعا للتقدير العام على الاداء الوظيفي	٤٩
الجدول رقم (١٥)	ترتيب مجالات المشكلات بالنسبة للعينة الكلية	٥٣
الجدول رقم (١٦)	ترتيب المشكلات للمجال الاداري-المهني.	٥٤
الجدول رقم (١٧)	ترتيب مشكلات المجال الاقتصادي.	٥٧
الجدول رقم (١٨)	ترتيب مشكلات المجال الاجتماعي-الثقافي.	٦٠
الجددول رقم (١٩)	دلالة العلاقة بين الاوضاع الادارية -المهنية والاداء الوظيفي.	٦٣
الجدول رقم (٢٠)	توزيع النسبة المئوية لافراد العينة حسب العلاقة مابين الاوضاع الادارية -المهنية والاداء الوظيفي .	٦٤
الجدول رقم (٢١)	دلالة العلاقة بين الاوضاع الاقتصادية والاداء الوظيفي	٦٥
الجدول رقم (٢٢)	توزيع النسب المئوية لافراد العينة حسب العلاقة مابين الاوضاع الاقتصادية والاداء الوظيفي.	٦٦
الجدول رقم (٢٣)	دلالة العلاقة بين الاوضاع الاجتماعية-الثقافية والاداء الوظيفي.	٦٧
الجدول رقم (٢٤)	توزيع النسب المئوية لافراد العينة حسب العلاقة مابين الاوضاع الاجتماعية الثقافية والاداء الوظيفي.	٦٨

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
الجدول رقم (٢٥)	دلالة العلاقة بين العمر والاداء الوظيفي	٦٩
الجدول رقم (٢٦)	توزيع النسب المئوية لافراد العينة وفقا للعمر والاداء الوظيفي	٧٠
الجدول رقم (٢٧)	دلالة العلاقة بين الحالة الاجتماعية والاداء الوظيفي.	٧١
الجدول رقم (٢٨)	توزيع النسب المئوية لافراد العينة وفقا للحالةالاجتماعية والاداء الوظيفي	٧٢
الجدول رقم (٢٩)	دلالة العلاقة بين عدد سنوات الخدمة والاراء الوظيفي	٧٣
الجدول رقم (٣٠)	توزيع النسب المئوية لافراد العينة وفقا لعدد سنوات الخدمة الاداء الوظيفي.	٧٣
الجدول رقم (٣١)	تلخيص نتائج تحليل مربع كاي	٧٥

قائمة الملاحق

رقم الملحق		الصفحة
الملحق رقم (١)	مصفوفة الارتباط لبيرسون.	٨٦
الملحق رقم (٢)	استبانة الدراسة.	٨٨

الملخص

أوضاع عمل المرأة العاملة في ميدان التعليم العام وعلاقاتها بالأداء

ناهدة محمود ابو طوق

اشراف

الدكتور محمد الدقس

لقد اهتمت الدولة اهتماما بالغا بتنمية الفرد الاردني وتطوير قدراته باعتباره العنصر الاساسي في عملية التنمية بمختلف ابعادها فحققت تقدما تعليميا في مختلف مراحل التعليم، وراعت في ذلك مساواة الرجل بالمرأة وتوفير فرص التعليم والتدريب لهما.

وجاءت هذه الدراسة للتركيز على دور المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية التربوية، وما تتعرض له من صعوبات ومشكلات خاصة في ميدان التربية والتعليم.

ومن اهداف هذه الدراسة التعرف الى الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والادارية للمرأة العاملة في ميدان التعليم واثرها على ادائها، والتأثير الذي يمكن ان تحدثه هذه الاوضاع في اضعاف ارتباطها بمهنتها.

وقد طبقت الدراسة على عينة من معلمات المرحلتين في التعليم الاساسي والتعليم الثانوي وفي مدارس وزارة التربية والتعليم في مدينة عمان، واستخدمت الدراسة اسلوب المسح الاجتماعي باختيار عينة ممثلة وتوزيع استبانة من اجل فحص ثمان فرضيات اقترحتها الدراسة. وتم استخدام الاسلوب الاحصائي الوصفي الملائم، واسلوب (مربع كاي).

وبينت الرسالة أهم مشكلات المجال الاداري المهني حاجة مهنة التعليم الى وقت كبير منها، وعدم تعاون اولياء امور الطلبة في تحقيق أهداف المدرسة. وفي المجال الاقتصادي تقاضي المعلمة راتبا اقل من الجهد المبذول، وعدم تلائم الراتب مع مقدار النصاب التدريسي، واضافة الى ذلك بينت الدراسة ما يتعلق بالمجال الاجتماعي الثقافي أهم المشكلات فيه: إعطاء المجتمع قيمة اجتماعية أعلى لمعلمات المراحل التعليمية الاعلى، وعدم تحقيق مهنة التعليم المكانة التي تصبو اليها.

وبينت الدراسة عدم وجود دلالة احصائية بين الاساليب الادارية المتبعة والمكانة الاجتماعية لمهنة التعليم ونوعية العلاقة الاجتماعية مابين المعلمة وزميلاتها الأخريات، وما بينها وبين الادارة المدرسية، اضافة لمتغير الحالة الزواجية لها ودرجة الاداء الوظيفي. وبينت الدراسة المردود المادي لمهنة التعليم والعمر وعدد سنوات الخدمة للمعلمة وما بين درجة الاداء

الوظيفي لها. على ان العلاقة الترابطية بين كل من الاوضاع الادارية والاقتصادية والاجتماعية اضافة للحالة الزواجية للمعلمة ودرجة الاداء الوظيفي، علاقة ضعيفة جدا. وبينت الدراسة أن العلاقة الترابطية بين كل من العمر وعدد سنوات الخدمة للمعلمة وبين درجة الاداء الوظيفي علاقة ترابطية قوية.

الفصل الاول

اشكالية الدراسة

- مقدمة
- اهمية الدراسة ومسوغاتها
- مشكلة الدراسة
- اهداف الدراسة
- متغيرات الدراسة
- محددات الدراسة
- المفاهيم الاجرائية
- الدراسات السابقة
- فرضيات الدراسة

مقدمة:

لقد فتحت امام المرأة الاردنية معظم ابواب العمل واصبح لها دور هام الى جانب الرجل، فهي تشاركه في معظم مجالات العمل، وقد انخرطت في الحياة الاجتماعية بشكل أكبر واصبحت عنصرا فاعلا في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية ولم يعد اقبالها على مجالات العمل المختلفة محددا بمهن معينة، فأصبحنا نجد الطبيبة والمهندسة والممرضة والمعلمة والادارية واصبح لها دور في كافة المؤسسات والدوائر، وهناك الوزيرات وغيرهن ممن يشغلن المناصب القيادية الرفيعة فكان لدخولها ميدان العمل دلالات كثيرة اذ حصلت على الاستقلال الاقتصادي و المادى بالاضافة الى الاستقلال الشخصي.

وكان لاقبال المراة على التعليم بمختلف مستوياته ومراحله من رياض الاطفال الى التعليم العالي والتزود بالعلم والمعرفة دور كبير في افساح المجال امامها للانخراط في ميدان العمل، فاستفادت من فرص التعليم المتاحة لها في تعزيز مكانتها الاجتماعية والاعتراف بأهمية دورها الاجتماعي في بناء المجتمع وتقدمه.

وعلى الرغم من اقبالها على مجالات العمل المختلفة الآ انه مازالت هناك مجموعة من العوائق تعترضها اهمها العادات والتقاليد الاجتماعية التي تؤثر في عملية اختيارها لاحدى هذه المجالات على غيرها، فكان اولى المجالات التي دخلتها هو ميدان التربية والتعليم الذي يستوعب النسبة الكبيرة من الاناث الباحثات عن عمل(١).

وقد شكلت نسبة الاناث العاملات في هذا المجال في الدراسة التي اجراها سري ناصر عن المرأة العاملة في المجتمع الاردني عام ١٩٦٩م حوالي ٤٥,٥٪ وتلاها من يعملن في أعمال السكرتارية حيث بلغت نسبتهن ١٣,٢٪، ثم من يعملن في ميدان التمريض حيث بلغت نسبتهن ١٠,٥٪ حيث بلغ عدد المبحوثات ٢٢٠ امرأة عاملة(٢).

وقد زادت اعداد الاناث العاملات في ميدان التعليم كما تبين لنا احصائيات وزارة التربية والتعليم في المملكة الاردنية الهاشمية وتقاريرها حيث بلغت نسبة الاناث اللواتي يعملن في مجال التربية والتعليم عام ١٩٥٣/١٩٥٢م ٣١,٥٨ وفي عام ١٩٦٣/١٩٦٢م بلغت النسبة ٣٨,٨٦٪ وفي عام ١٩٧٣/١٩٧٢م بلغت ٤٥,٢٧٪، وفي عام ١٩٨٣/١٩٨٢م بلغت ٥٥,١٢٪، وفي عام ١٩٩٣/١٩٩٢م

بلغت ٦٠,٧٥٪، مما يدل على توجه النسبة الكبيرة من الاناث الى ميدان التربية، وقد يعود ذلك الى طبيعة المرأة ورغبتها في التربية والتعليم(٣).

ونتيجة للتطور الكمي في أعداد الاناث جاءت هذه الدراسة من اجل بحث الاوضاع المحيطة بهن في هذا الميدان باعتباره ميدانا حساسا وحيويا متعلقا بعملية تربية الاجيال وتنميتهم، حيث أدركت وزارة التربية والتعليم الاوضاع المحيطة بالعاملين في مجال التربية والتعليم ومدى تأثيرها على درجة استقرار الفرد في عمله وانتاجيته وفاعليته، واخذت تعمل على توفير وضع اقتصادي واجتماعي افضل للمعلم، لكن ذلك لا يتم ما لم تصبح التربية والتعليم مهنة كغيرها من المهن كالطب والهندسة، وبالتالي العمل على توفير أركان لمهنة التعليم، وحتى يتم الاعتراف بها لا بد من ان تمر بمراحل، وتتمثل هذه المراحل والاركان بمايلي:(٤)

١- ان يعي المجتمع الخدمة الاساسية لهذه المهنة واهميتها وذلك من خلال فتح القنوات مابين المجتمع والمدرسة.
٢- اعداد المعلمين وتأهيلهم حتى يصبحوا مؤهلين لممارسة عملهم والحرص على التطوير المستمر لخبراتهم وذلك عن طريق التدريس المستمر.
٣- تقيد العاملين والمعلمين بالقواعد الاخلاقية لمهنة التربية والتعليم التي يجب عليهم الالتزام بها.

ان عملية التقليل من قدر المعلمين وعدم منحهم حقوقهم وامتيازاتهم كغيرهم من اصحاب المهن الاخرى وعدم اعطائهم التقدير الاجتماعي والاقتصادي الذي يستحقون يقلل من الاقبال على مهنة التعليم وتضعف من الانتماء لها وتقلل كذلك من استقرارهم وثباتهم في عملهم (٥).

١- اهمية الدراسة ومسوغاتها:

تعتبر مهنة التربية والتعليم من المهن المؤثرة في تنمية المجتمع واعداد افراده، حيث يعتبر المعلم بشكل عام احد أركان العملية التربوية، ولذلك تركز معظم الدول جهودها في مجال اعداد المعلم وتدريبه.

وتعتبر مهنة التربية والتعليم من المهن التي تلقى قبولا وارتياحا من قبل المرأة الاردنية، وذلك لعدم تعارض المعايير والقيم الثقافية مع هذه المهنة.

وتفضل العائلة في المجتمع الاردني ان تعمل فتياتها في أعمال لا تتطلب الاحتكاك مع العاملين الذكور، وان النساء اللواتي يبحثن عن عمل خارج المنزل، غالبا ما يبحثن عن اعمال ذات طبيعة مشابهة للاعمال البيتية مثل التعليم والتمريض والسكرتارية كما جاء في دراسة سري ناصر حول المرأة العاملة في المجتمع الاردني(٢).

وتبين الاحصاءات الرسمية في وزارة المعارف العثمانية عام ١٩١٥م أنه توجد في شرق الاردن ٢١ مدرسة ابتدائية من ضمنها مدرستان للبنات تقوم معلمتان بالتدريس فيها، وبهذا نحصل على اشارة رسمية لممارسة المرأة لمهنة التعليم، ونتيجة لانتشار النهضة التعليمية التي حدثت ابان تأسيس امارة شرق الاردن وتوسع القاعدة التعليمية وازدياد اعداد الطالبات اصبح لا بد من تزايد عدد المعلمات والموظفات العاملات في المهن التعليمية(٦).

وتحدد اهمية الدراسة ومسوغاتها بما يلي:

١- شعور الباحثة بسوء الاوضاع التي تحيط بالمرأة العاملة في قطاع التعليم العام.
٢- اتجاه معظم الباحثات عن عمل نحو هذه المهنة.
٣- مدى التأثير الذي قد تحدثه هذه الاوضاع على درجة الاداء الوظيفي اذا لم يتم العمل على تحسينها والقاء الضوء عليها.
٤- ما أشارت اليه الدراسات التربوية حول ما يعانيه المعلم الاردني بشكل عام من اوضاع سيئة قد تؤثر على درجة ادائه الوظيفي.

حيث ان الشعور بهذه الاوضاع وما قد تؤديه من عدم الرضا عن المهنة وعدم الارتباط بها لا يرتبط بطبيعة هذه المهنة وعدم قدرتها على اجتذاب الافراد اليها وتوفير الحوافز لهم فحسب، وانما يرتبط ايضا بعوامل اخرى اجتماعية واقتصادية ومهنية، فقد أشارت الدراسات التربوية التي اجريت في المجتمع الاردني الى الظروف المادية والاجتماعية والمهنية التي يعاني منها المعلم الاردني والتي تعمل على خلخلة انتمائه وارتباطه بهذه المهنة، حيث ذكر احمد التل ان ظروف العمل في مهنة التعليم بعيدة عن المستوى المقبول وان المعلمين يشعرون بعدم الاطمئنان والامن لانهم يتقاضون رواتب قليلة ويقومون بأعباء تدريسية ثقيلة في صفوف مكتظة وقديمة وغير صحية(٧).

٢- مشكلة الدراسة :

تتمثل مشكلة الدراسة بمواجهة المرأة العاملة في قطاع التعليم العام لمجموعة من الاوضاع الادارية -المهنية والاقتصادية والاجتماعية- الثقافية، التي تؤثر على عملها وأدائها لمهنتها.

حيث تتحدد اهمية هذه الدراسة في الكشف عن الاوضاع التي تؤثر على أداء المرأة الوظيفي في التعليم ودرجة ارتياحها في مهنتها وما قد تؤدي اليه هذه الاوضاع من تأثير سلبي على اهداف العملية التربوية التي يتوخاها المجتمع.

٣- اهداف الدراسة :

تتلخص أهداف الدراسة فيما يلي:

١- التعرف على الاوضاع الاجتماعية والاقتصادية والادارية للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام وقياس أثر هذه الاوضاع لدى المرأة العاملة في هذا الميدان على ادائها.

٢- التعرف على مدى التأثير الذي تحدثه هذه الاوضاع في اضعاف ارتباط المرأة العاملة في قطاع التعليم العام بمهنتها.

٣- التعرف على أثر كل من المتغيرات النوعية التالية: العمر والحالة الاجتماعية وسنوات الخدمة فيما يتعلق بهذه الاوضاع التي تعاني منها المرأة العاملة في قطاع التعليم العام.

٤- اقتراح التوصيات الملائمة المتعلقة بهذا الموضوع، حتى يتمكن المسؤولون التربويون من الاستفادة منها للعمل على تحسين أوضاع المرأة العاملة في التعليم العام ولمعالجة المشكلات التي قد تظهر نتيجة لهذه الاوضاع والتي تعيق الاداء الجيد لعملها.

٤- متغيرات الدراسة:

أ- المتغيرات المستقلة وهي :

١. أوضاع تمليها طبيعة الدور والمهنة وهي :

أ- اوضاع مهنية ذات علاقة بطبيعة المهنة ومتطلباتها وما تحتاجه من وقت وجهد ومهارات ومعرفة متطورة.

ب- اوضاع ادارية ذات علاقة بالادارة المدرسية والمشرفين التربويين والانظمة والقوانين الادارية.

٢. الاوضاع الاقتصادية وتتلخص بما يلي :

أ- الحاجة الى الدخل وخاصة عند ذوي الفئات الاقتصادية والاجتماعية متدنية الدخل.

ب- المردود المادي للمهنة ومدى تناسبه مع الجهد المبذول والمكافآت وفرص الترقية الى غير ذلك من الطموحات وتحقيق الامال.

٣. الاوضاع الاجتماعية -الثقافية، وذلك على أساس المكانة التي تحتلها هذه المهنة مقارنة بالمهن الاخرى، ودور العامل الثقافي وما يرتبط به من قيم ومعايير تشكل نظرة سلبية للمهنة، بالاضافة الى نوعية العلاقة القائمة ما بين المرأة العاملة في قطاع التعليم العام وزميلاتها العاملات في نطاق العمل، بالاضافة الى نوعية العلاقة بين المعلمات والمديرة في المدرسة.

ب- المتغير التابع

وهو الاداء الوظيفي للمرأة العاملة في التعليم العام

٥- محددات الدراسة

طبقت هذه الدراسة على المرأة العاملة في قطاع التعليم العام في مدينة عمان وعلى مرحلتين هما التعليم الاساسي والتعليم الثانوي الاكاديمي، وفي المديريتين، مديرية عمان الاولى، ومديرية عمان الثانية.

٦- المفاهيم الاجرائية:

- **الاوضاع الادارية-المهنية**: وهي العوامل ذات العلاقة بمدى مرونة وجمودة الانظمة والقوانين الادارية، وما يرتبط بهما من مشرفين تربويين، وكيفية التعامل مع الادارة المدرسية ومدى التأثير الذي يمكن ان تحدثه هذه العوامل على درجة الاداء الجيد والمقبول للمعلم.

- **الاوضاع الاقتصادية**: وهي العوامل ذات العلاقة بالعائد المادي الذي تتقاضاه المعلمة ومدى تناسبه مع ما تبذله من جهد ووقت تحتاجه متطلبات المهنة اضافة للنشاطات اللامنهجية والواجبات والاعمال المدرسية التي تطلب منها، والتقارير والخطط المدرسية التي تقوم باعدادها، وعدم توافر الحوافز التشجيعية داخل نطاق المهنة حتى ولو كانت حوافز معنوية.

- **الاوضاع الاجتماعية الثقافية**: وهي العوامل ذات العلاقة بالعادات والتقاليد والقيم والافكار الموجودة في المجتمع، فيما يتعلق بتقدير المكانة الاجتماعية لمهنة التعليم ومستواها مقارنة مع المهن الاخرى ودور العلاقات الاجتماعية وطبيعتها مابين المعلمة وزميلاتها المعلمات، وبينها وبين الادارة، وكيفية التعامل فيما بينهن، ودورها في التأثير على الاداء الجيد والمقبول.

- **الاداء الوظيفي**: مجموع المهام والواجبات المناطة بالمعلم اضافة الى النشاطات اللامنهجية التي يقوم بها خارج غرفة الصف ودرجة قبوله ومستواه من الناحية التربوية.

-**المكانه الاجتماعيه** : وتعني التقدير والاحترام والمنزلـه الممنوحـه للمعلمـه اوالمعلم بشكل عام ويستدل على المكانـه من خلال مستوى الامتنـان و التقديـر المعطى لا همية عمليم وقدراتهم على القيام بـه والظروف العمليـه، بالاضافـه الـى المنافع الماديه والاجور الممنوحه لهم مقارنه مع المهن الاخرى(٨) .

٧-الدراسات السابقه:

اهتم الباحثون والمختصون التربويون في المجتمعات العربيـه بمهنـة التربيـه والتعليم لما لهذه المهنه من اهميه في حياة مجتمعاتها، وقد اجرى الباحثون كثيرا من الدراسات و الابحاث ذات الصله بامور التدريس والعاملين عليها.

وفيما يتعلق بأوضاع المراه العامله في قطاع التعليم العام فلا شك ان عمليـة البحث عن هذه الاوضاع و القاء الضـوء علـى ابعادها و مسبباتها وظروفها علـى درجه من الاهميه وذلك لما تلعبه هذه الاوضاع من تاثير على درجـة انتماء المرأة لمهنتها وعلى ادائها لعملها.

ا-الدراسات الاردنيه:

١- قام الباحث سالم اعليان بدراسة المشكلات التي تواجه معلمي ومعلمات المرحله الاساسيه حديثي التعيين في الاردن وذلك عام ١٩٩٢م(٩).

حيث هدفت الدراسة الى التعرف على المشكلات التي تواجه المعلم، وشملت عدة مشكلات منها ما يتعلق بالمنهاج المقرر، وما يتعلق بالتعامل مع التلاميذ، وما يتعلق بادارة الصف، ومشكلات تتعلق بعملية التقويم، ومشكلات ذات علاقه بالنظام المدرسي، ومشكلات ذات علاقه بالتعامل مع اولياء الامور، وما يتعلق باعباء التدريس،حيث كشفت الدراسه عن وجود فروق ذات دلالـه احصائيـه تعود لمتغير الجنس او مستوى التاهيل فيما يتعلق بالمنهاج، او التعامل مع التلاميذ، او التقويم، او اعباء التدريس، كما كشفت الدراسه وجود فروق ذات دلالـه احصائيـه تعود لمتغير الجنس ومستوى التاهيل فيما يتعلق بادارة الصف، والنظام المدرسي، والتعامل مع اولياء الامور، كما توصلت الى ان المعلمين والمعلمات المؤهلين مسلكيا يواجهون مشكلات بدرجه اقل من غيرهم من المعلمين .

٢- في دراسة اسحق فرحان وآخرين حول قياس مدى ارتباط المعلمين والمعلمات الاردنيين بمهنة التعليم وولائهم لها والعوامل المؤثرة في ذلك"(١٠)

كشفت الدراسة ان ارتباطهم دون المستوى المقبول اجتماعيا وتربويا، وان هناك فرقا في الولاء له دلالة احصائية لصالح المعلمات، وان المعلمين والمعلمات يقومون بواجباتهم تجاه طلابهم وزملائهم بدرجة مقبولة اجتماعيا وتربويا، كما ان ارتباط المعلمين والمعلمات بمهنة التربية والتعليم يزداد بأزدياد سنوات الخدمة، وكلما كانوا في مستوى أعلى في السلم التعليمي، اي ان معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية اكثر ارتباطا من معلمي ومعلمات المرحلتين الاخريتين، كما ان المعلمين والمعلمات الذين يدرسون مادة تخصصهم اكثر ارتباطا بمهنة التربية والتعليم وولاء لها من الذين لا يدرسون مادة تخصصهم، كما اوضحت الدراسة ان هناك رغبة لدى كل من المعلمين والمعلمات للتعاون ما بين المدرسة والبيت.

٣- قام الباحث سامي عبد الله خصاونة بدراسة حول "الاوضاع الاقتصادية، والاجتماعية -النفسية، والتربوية التي تشكل البنية المؤسسية التي يعمل فيها مديرو المدارس الثانوية في الاردن"، عام ١٩٨٦ (١١).

ودلت نتائج هذه الدراسة -على ان الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية- النفسية، والتربوية التي تشكل البنية المؤسسية لا توفر المناخ المناسب للعمل الاداري القيادي ذي القابلية والمقدرة للتطوير والانماء التربوي الجيد، لان الاوضاع الاقتصادية صعبة، وهي مصدر قلق بالنسبة لهم مما ينعكس على أدائهم الاداري، والاوضاع الاجتماعية -النفسية- ليست في المستوى المقبول، وبالنسبة للاوضاع التربوية وما يتعلق بالطلبة والمعلمين حيث يعاني المديرون من التباين في مقدرات المعلمين وانتماءاتهم المهنية والوظيفية، وفيما يتعلق بالجوانب الادارية فهي عائق واضح امام المديرين في اتجاه ممارسة الادارة التربوية بالشكل العلمي المنظم وفق خطط ادارية واضحة المعالم في فلسفتها واهدافها وبرامجها وتقويمها.

٤- قام الباحثان ابراهيم عبد الله ناصر، وعطية عبد الله محمود، بدراسة حول "مدى رضا معلمي المدارس الابتدائية في مدارس وكالة الغوث الدولية في الاردن عن مهنتيم"، عام ١٩٨٤م(١٢).

حيث كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة الرضا يعود لمتغير الجنس وذلك لصالح المعلمات، كما ان درجة الرضا الوظيفي تختلف تبعا للحالة الاجتماعية بالنسبة للجنسين وذلك لصالح المتزوجين من المعلمين والمعلمات وايضا وجود فروق تعود لمتغير سنوات الخدمة حيث تبين ان الرضا الوظيفي يزداد بازدياد سنوات الخدمة.

ويتضح لنا من خلال ماتم عرضه من الدراسات السابقة انيا تتفق على انه كلما زادت سنوات الخدمة كلما قل التعرض للصعوبات بالنسبة للمعلمين والمعلمات ويصبحوا اكثر ارتباطا بمينتهم.

ب- الدراسات العربية:

١. قام الباحث عبدي ابراهيم يونس بدراسة "لتحديد الاسباب الكامنة وراء قرار معلمي التعليم الثانوي في الصومال لمواصلة ممارسة هذه المهنة او الانقطاع عنها"، وذلك عام ١٩٨٧م(١٣).

وقد تبين من خلال هذه الدراسة ان المعلمين يبقون في هذه المهنة لاسباب خارجية تجبرهم على البقاء فيها، وانهم يرغبون بمغادرتها لعدم رضاهم عن الرواتب التي يتلقونها وعن الترقيات والمكافأت او عن مكانه المهنة ومستواها، او ظروف العمل، وتبين ايضا من خلال هذه الدراسة ان تدني الرواتب اهم عامل يدفع المعلمين الى ترك المهنة والبحث عن عمل آخر، وان التعليم الخاص والدعم العائلي يعتبران موردان اساسيان لدخل المعلمين الاضافي.

٢- قام الباحثان سليمان الخضري، ومحمد سلامة بدراسة "مسألة الرضا المهني لدى المعلمين في دولة قطر"(١٤).

وقد تبين ان افراد العينة قد عبرت عن رضاها عن المهنة، ولا توجد فروق بين المعلمين والمعلمات حول درجة الرضا المهني، ولكنها عبرت عن عدم رضاها فيما يتعلق بفرص الترقية والاجور والمكافآت، وظروف العمل والمركز الادبي للمهنة، بينما كان اتجاه العينة فيما يتعلق بعلاقتها مع الادارة المدرسية ايجابيا.

تبين لنا الدراستان السابقتان اهمية المكافآت المادية وتوفير فرص الترقي في تحقيق الرضا الوظيفي حيث ان غالبية المعلمين يشكون من ندرة توافر هذه الفرص والصعود في السلم الوظيفي وقلة المكافآت المادية وسوء ظروف العمل، وهذه الظروف مجتمعة تقلل من درجة الرضا الوظيفي لهم، وتعتبر هذه الاوضاع والظروف من العوامل الرئيسة التي تدفعهم الى ترك مهنتهم والبحث عن مهنة اخرى ترضي طموحاتهم وتحقق لهم مستوى اجتماعيا افضل.

٣- قامت الباحثتان زينب علي الجبرو دلال عبد الواحد الهدهد، بدراسة حول "التعرف على ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية والاسباب التي تدفعها الى التقاعد مبكرا عام ١٩٩١م (١٥).

وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة ان التقاعد يكثر في الفئة العمرية من ٣٠-٤٠ سنة، وبين معلمات المرحلة الابتدائية ومعلمات اللغة العربية والتربية الفنية، مما يعني تسربا للكفاءات والخبرات قبل اوانها، واتضح من خلال هذه الدراسة ان اكثر المتغيرات ارتباطا بهذه الظاهرة هي الحالة الاجتماعية، والمادة التي تقوم بتدريسها، ومتوسط دخل الاسرة، والمؤهل الدراسي، ويرجع ذلك بطبيعة الحال الى ان المعلمة التي تتقاعد مبكرا غالبا ماتكون متزوجة، حيث تتطلب ظروف الاسرة بقاءها في المنزل، كما ان اعباء المادة التي تقوم بتدريسها هي التي تدفعها الى ترك المهنة، كما ان ارتفاع متوسط دخل الاسرة يدفعها لطلب التقاعد مبكرا، وبالنسبة للمؤهل العلمي فان دبلوم معهد المعلمات لم يعد يشكل دافعا للاستمرار في مهنة التدريس امام المنافسة والتهديد الذين تمثلهما الشهادة الجامعية، وقد تبين ايضا من خلال هذه الدراسة ان الظروف الادارية كالنقل المفاجيء وقلة الحوافز المادية والمعنوية وحقهم في التقاعد، والاسلوب الاداري المتبع من قبل الادارة المدرسية، وتشدد الانظمة والقوانين، والاعباء المرتبطة بمهنة التدريس من حيث زيادة نصاب المعلمة والاعمال الاشرافية والكتابية داخل المدرسة وخارجها وغيرها من المسببات التي تجعل المعلمة الكويتية تطلب التقاعد مبكرا.

ويتضح لنا من الدراسة السابقة ان هناك جملة من العوامل والمسببات كانت وراء تقاعد المعلمة الكويتية مبكرا يمكن تلخيصها بالعوامل الاجتماعية والاقتصادية والادارية والمهنية.

جـ. الدراسات الاجنبية

١- قام الباحث بيسلي (Beasly) بدراسة من أجل "معرفة مدى تأثير العوامل الادارية والمهنية في تحديد درجة الرضا الوظيفي للمعلمين"(١٦).

وتألفت عينة الدراسة من ٧٦ مدرسا ومدرسة في مدارس متنوعة، حيث وجد ان هناك مجموعة من الضغوطات التي يعاني منها المدرسون، كفقدان الدعم المعنوي من أولياء الأمور، وعدم وضوح الانظمة والقوانين الادارية، وعدم وجود نظام تقويمي قائم على اسس علمية.

٢- قام مجموعة من الباحثين وهم بلاس جوزيف (Blase Joseph)، وستكليف كارياكو (Sutclife Kyriacou)، وبرات (Pratte)، دونهام (Dunham) فارل اولاندر (Farall Olander) وريتشارد شواب (Richard Schwab) باجراء دراسة فيما يتعلق بأعباء العمل التي تتعلق بعدم تحديد الادوار والواجبات التي يجب القيام بها، لكثرة الاعمال التي على المعلم ان يقوم بها، مع محدودية الوقت وضيقه كالاختبارات والواجبات المنزلية، والاشراف على الطلبة الضعفاء وغير ذلك من الامور التي تشعر المعلم بكثرة الضغوط الواقعة عليه(١٧).

٣- قام الباحث باري فاربر (Barry Farber) بدراسة اوضحت تأثير العوامل الاقتصادية على شعور المعلمين بالرضا الوظيفي، وبينت ان ندرة الفرص المتاحة للترقي في مهنة التدريس من اهم الاسباب التي تؤدي الى الشعور بالاحتراق النفسي(١٨).

٤- قام الباحث سيرجيوفاني (Sergiovanni) بدراسة بينت بأن الظروف العائلية للمعلمين من العوامل التي تؤدي الى عدم رضاهم عن مهنتهم(١٩).

ويقصد بالظروف العائلية انخفاض المستوى الاجتماعي والمعيشي للعائلة وقلة المردود المادي لها، فمهنة التعليم تعتبر ذات مردود مادي قليل مقارنة مع طبيعة المهنة ومتطلباتها التي تتعدى في بعض الاحيان الدوام الرسمي لها، فالعامل المادي من العوامل الرئيسة التي تجعل المعلم غير راض عن عمله.

تبين لنا من جملة الدراسات السابقة ان هناك ظروفا ومشكلات مختلفة ومتباينة تعترض العاملين في ميدان التربية والتعليم وهذه المشكلات ليست على درجة واحدة من الاهمية، حيث بينت لنا هذه الدراسات دور العوامل الاقتصادية وهي اهم المشكلات التي تعترض العاملين في ميدان التعليم، والعوامل الاجتماعية والادارية والمهنية في تأثيرها على درجة الرضا الوظيفي والتقليل من ارتباطهم بعملهم.

فيما تختلف الدراسة الحالية بأنها جاءت ليس فقط لوصف هذه الظروف والاوضاع، وانما لمعرفة درجة العلاقة بينهما وبين الاداء للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام، وبمعنى اخر بدرجة الاداء المقبول او غير المقبول من الناحية التربوية وتأثيرها على الأهداف التربوية المطلوبة، ومدى الاختلاف في تأثير هذه الاوضاع على الاداء الجيد والمقبول للمرأة وذلك وفقا للمتغيرات النوعية التالية:
العمر، والحالة الاجتماعية، وسنوات الخدمة، وكذلك معرفة درجة الارتباط بين هذه الاوضاع مجتمعة والتمسك بالمهنة.

٨- فرضيات الدراسة:

وفي ضوء اشكالية الدراسة والكتابات التي كتبت حول الموضوع فان هذه الدراسة تقوم على الفرضيات التالية:

فرضيات الدراسة:

١- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الاساليب الادارية المتبعة من قبل الادارة والمشرفين التربويين وبين الاداء الوظيفي للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام.

٢- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المردود المادي لمهنة التعليم وبين الاداء الوظيفي للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام.

٣- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المكانة الاجتماعية لمهنة التعليم والاداء الوظيفي للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام.

٤- هناك علاقة ذات دلالة احصائية في نوعية العلاقة الاجتماعية بين المعلمة وزميلاتها المعلمات الاخريات وبين الاداء الوظيفي لها.

٥- هناك علاقة ذات دلالة احصائية في نوعية العلاقة الاجتماعية بين المعلمة والادارة المدرسية وبين الاداء الوظيفي لها.

٦- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين العمر والاداء الوظيفي للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام.

٧- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الحالة الاجتماعية والاداء الوظيفي للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام.

٨- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين عدد سنوات الخدمة والاداء الوظيفي للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام.

الفصل الثاني:

المرأة وميدان التعليم في الاردن

- مقدمة
- الاطار النظري للدراسة
- اوضاع المعلمين الاقتصادية والادارية والاجتماعية
- المرأة الاردنية والتعليم
- تطور اعداد النساء العاملات في قطاع التعليم العام
- عوامل اقبال المرأة الاردنية على العمل في مجال التربية والتعليم

١- مقدمة:

ارتفع عدد النساء العاملات في الدول العربية والدول النامية في الاونة الاخيرة، وفيما يتعلق بالمجتمع الاردني، فعلى الرغم من ارتفاع مشاركة المرأة الاردنية بالعمل، الا انه مازال دون المستوى المطلوب، ويعود السبب في ارتفاع اعداد النساء العاملات في سوق العمل الاردني الى عدة عوامل منها:

اولا: ارتفاع المستوى التعليمي عند المرأة واقبالها على التعليم بكافة مستوياته ومراحله، حيث تشير احصائيات وزارة التعليم العالي للعام الجامعي ٩٠/١٩٩١م الى ان عدد الطالبات في الجامعات الاردنية لهذا العام قد بلغت (١٤٣٤٨) طالبة في حين بلغ مجموع الطلبة من الذكور والاناث في هذه الجامعات (٣١٧٥٧) طالبا وطالبة وتقدر نسبة الاناث الى المجموع الكلي لاعداد الطلبة في الجامعات الاردنية بحوالي ٤٥,١٪(٢٠).

ثانيا: زيادة الاعباء الاقتصادية الملقاة على عاتق الاسرة في الدول النامية والعربية.

ثالثا: يعود الى خطط التنمية التي اتاحت المجال للمرأة وذلك باتاحة كثير من فرص العمل امامها، حيث تعتبر المرأة جزءا هاما في سبيل انجاح المشاريع التنموية التي يبغيها المجتمع، والعامل الرابع هو التحرر من بعض العادات والتقاليد التي كانت تقف حائلاامام المرأة والاستفادة من طاقتها واستغلال هذه الثروات البشرية (٢١). فتتطلب عملية التنمية الاستغلال الامثل للموارد البشرية والمادية في جميع المجالات، وبما ان المرأة تشكل نصف المجتمع فلا بد من مشاركتها في عملية التنمية والاعتراف بأهمية عملها وانتاجها كعاملة منتجة لها دور بالغ الاثر في تحقيق اهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ولا شك ان عدم استغلال هذه الثروة الكامنة يعد خسارة وعائقا كبيرا امام تقدم المجتمع وتطوره.

ويرتكز دور المرأة الاردنية في التنمية على الاهداف التي اشتملت عليها جميع خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية منذ عام ١٩٧٣م وحتى عام ١٩٨٥م، والتي نصت على تحقيق العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص بين المواطنين على اختلاف مواقعهم، وزيادة توفير القوى العاملة المحلية الماهرة وشبه الماهرة، وزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل والحد من السلع والخدمات الاستهلاكية، وزيادة الانتاج، حيث ان التنمية مسؤولية مشتركة بين الرجل والمرأة (٢٢).

ومن الجدير بالذكر ان نوع النشاط الاقتصادي للنساء قد انحصر بشكل رئيسي في جهة معينة بدا انها تناسبهن ولا سيما التعليم والتمريض، ففي الاردن ٧٠٪ من استخدام النساء عام ١٩٧٥م كان في قطاع الخدمات الاجتماعية والادارة العامة، بما في ذلك الخدمات التعليمية التي تشكل ٤٨٪ من اجمالي استخدام النساء (٢٣).

ومن الدراسات والمسوحات التي اجريت في المنطقة العربية لتحديد نظرة المجتمع نحو عمل المرأة، دراسة اجريت في الكويت حول تقويم موقف المجتمع من تعليم المرأة واستخدامها، فموقف الناس المتصلب ازاء استخدام النساء اخذ يلين، لكنه مازال محافظا، فكان ٧٠٪ ممن اجريت عليهم الدراسة لا يعترضون على عمل المرأة، ولكن الاغلبية الساحقة منهم (٩٠٪) اختارت العمل لدى الحكومة وخاصة التدريس حقل مفضل للعمل، وسبب هذا التفضيل هو ان التعليم يوفر ادنى حد من الفرص للاختلاط بين الجنسين (٢٣)، وفي دراسة اخرى اجريت في المجتمع الاردني تشير الى وجود تغير في الموقف السلبي فيما يتعلق باستخدام النساء، الا انه مازال للعوامل الاجتماعية والتقليدية والعائلية دور في تفسير المعدل المنخفض لاشتراك النساء في القوى العاملة، حيث لوحظ ان ٩٪ من النساء العاملات والبالغ عددهن ١٨٩ امرأة وهن اللواتي شملتهن الدراسة يتعرضن لمشكلات من جراء العمل مع الرجال، وان الاغلبية من النساء العازبات يخططن لترك العمل بعد الزواج، وان ٤٤٪ منهن يفكرن في ترك العمل لعدم استطاعتهن التوفيق بين العمل ومتطلبات المنزل، واكثر الاسباب التي تم اعطاؤها بشأن ترك المرأة لعملها هو ان الازواج في الشرق الاوسط يرفضون المساعدة في اعمال المنزل (٢٤).

وتفضل غالبية النساء في المجتمع الاردني العمل في قطاع التعليم وذلك لوجود عوامل اجتماعية وثقافية تتصل بالعادات والتقاليد والدين.

فجاءت هذه الدراسة لالقاء الضوء على اوضاع المعلمات وما يحيطهن من مشكلات وصعوبات تعترض اعمالهن وبالتالي تنعكس سلبا على العملية التعليمية، حيث تتأثر المعلمات والمعلمون بشكل عام بمدى التقدير والاحترام الذي يعطيه المجتمع لهن، وعلى الرغم من وجود الاحترام والتقدير لاهمية التعليم الا ان النظرة الى معلمي المرحلة الابتدائية كانت نظرة متدنية، وكان الناس يضعونهم في مرتبة اصحاب المهن الوضيعة كالحرفيين والحياكين، وتعود هذه النظرة الى ايام الحكم العثماني في جميع انحاء العالم العربي، حيث كان المعلمون في ذلك الوقت جهال لا

يشترط فيهم ان يكونوا على معرفة ودراية بالموضوعات التي يدرسونها. حيث كان يتم تعيين كل من يبدي رغبة في ذلك على ان يعرف قراءة القران الكريم في المجتمع الاردني في الماضي سوء اعداد المعلمين لان معظمهم من خريجي المدارس الابتدائية، فلم يكن عدد خريجي المدارس الثانوية كافيا لسد حاجة المدارس الابتدائية، ومن العوامل الاخرى التي ساهمت في تدني هذة النظرة المجتمعية هو أن معظم المعلمين كانوا من ابناء الطبقة الفقيرة والدنيا في المجتمع، والذين كانوا ينظرون للطلاب نظرة احتقار، ولم يظهروا اهتماما بواجباتهم التربوية، وكان التعليم غرسا للطاعة والنظام وحفظ المناهج التي يضعها المسؤولون دون اي اعتبار للحاجات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للشعب، وكان للسياسة العامة التي انتهجتها بريطانيا تأثير في مركز المعلمين وهيبتهم، فلم تكن تسمح باجراء التغيير مادام المطلوب الالتزام بالعمل الكتابي والروتيني، ولم يسمح لهم بتقلد الوظائف العالية وان كانوا قد تسلموا هذه الوظائف لا يسمح لهم بأية مبادرة او قيادة(٢٥).

٢) الاطار النظري للدراسة:

يمكن النظر الى النظام التعليمي في كل مجتمع كنسق جزئي ضمن النسق المجتمعي الكلي، يرتبط مع النظم الاخرى بعلاقات تبادلية كما يؤدي وظائف مساندة ومتكاملة مع وظائف النظم الاخرى، الا انها تظهر ترابطا واضحا مع النظام الاقتصادي والنظم الاجتماعية الثقافية، هذا على المستوى المجتمعي. اما على المستوى التنظيمي المؤسسي فيمكن النظر الى المدرسة كمؤسسة رسمية تقوم في بنائها ووظائفها على قوانين ولوائح مقننة تحدد الواجبات والحقوق لمختلف فئات العاملين والمنتمين لتلك المؤسسة، تتصل هذه التعليمات الرسمية مباشرة بمفهوم الدور وما يرتبط به تصرف واداء من ناحية ومعايير وقواعد من ناحية اخرى، كل ذلك ضمن النسق الرسمي للمؤسسة التعليمية وما تتضمنه من نشاطات وعلاقات.

كما يشمل الاطار التنظيمي للمؤسسة مفهومي القوة والسلطة وتوزيعهما واثر ذلك في علاقات الادوار المختلفة والنشاطات المرتبطة بكل دور اضافة الى التصرف الممكن في تلك الادوار.

بهذا يمكننا القول انه يمكننا من الناحية النظرية وبناءا على ماتقدم تناول النظام التعليمي او اية جزئية فيه من خلال مستويين يشكلان في مجموعهما الاطار النظري وهما:

اولا: دراسة وبحث العلاقات البنائية الوظيفية على المستوى المجتمعي وينطلق هذا المنظور من اعتبار المجتمع نسقا ووحدة، تتشكل في مجموعها من جميع النظم الاساسية في المجتمع وان هذه النظم تتكامل وظيفيا في انها تقوم مجتمعة بتلبية حاجات المجتمع وحاجات فئاته واعضائه، كما يفترض هذا المنظور وجود علاقات دينامية مستمرة بين تلك النظم، اي ان التباين في اي منها او بعضها يؤدي بالضرورة حسب المنظور البنائي الى تغيرات النظم الاخرى بدرجات مختلفة وتختلف نوعية العلاقات باختلاف نظرة كل من الاطر النظرية البنائية حيث يركز المنظور الوظيفي او البناء الوظيفي على علاقات اساسها التكامل والتوازن بينما تنطلق اطر الصراع النظرية من افتراض التناقض التي تؤدي الى عمليات الصراع وقد حاول البعض من امثال "دوهندورف" التوفيق بين نوعي العلاقة بافتراض وجود النوعين معا ولعل هذا ماابرزته دراسات كثيرة وما تحاول هذه الدراسة في بعض اهدافها من التحقق منه وذلك بمحاولة دراسة العلاقات الترابطية بين الظروف

الاقتصادية والاجتماعية الثقافية من جهة، والظروف التعليمية من جهة اخرى كما يعكسها الواقع الاجتماعي.

انطلاقا من هذا المستوى العام تفترض هذه الدراسة وجود علاقات ترابطية بين الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية للمعلمين من جهة واوضاعهم في العملية التعليمية وخاصة الاداء ضمن مايقومون به من دور في النظام التعليمي عامة، والعملية التعليمية خاصة. ولقد عملت الدراسة على تعريف هذه العوامل والمفاهيم من خلال بيان المؤشرات التي تمكننا من ترجمة معانيها الى بيانات في الواقع.

الاوضاع الادارية المهنية:

وهي العوامل ذات العلاقة بمدى مرونة وجمودة الانظمة والقوانين الادارية وما يرتبط بها من مشرفين تربويين وكيفية التعامل مع الادارة المدرسية ومدى التأثير الذي ممكن ان تحدثه على درجة الاداء الجيد والمقبول للمعلمة.

الاوضاع الاقتصادية:

وهي العوامل ذات العلاقة بالعائد المادي الذي تتقاضاه المعلمة ومدى تناسبه مع ماتبذله من جهد ووقت تحتاجه متطلبات المهنة، اضافة للنشاطات اللامنهجية والواجبات والاعمال المدرسية التي تطلب منها والتقارير والخطط الدراسية التي تقوم بأعدادها، وعدم توافر الحوافز التشجيعية داخل نطاق المهنة حتى ولو كانت حوافز معنوية.

الاوضاع الاجتماعية الثقافية:

وهي العوامل ذات العلاقة بالعادات والتقاليد والقيم والافكار الموجودة في المجتمع فيما يتعلق بتقدير المكانة الاجتماعية لمهنة التعليم ومستواها مقارنة مع المهن الاخرى ودور العلاقات الاجتماعية وطبيعتها مابين المعلمة وزميلاتها المعلمات وبينها وبين الادارة المدرسية وكيفية التعاون فيما بينهن ودورها في التأثير على الاداء الجيد والمقبول.

الاداء الوظيفي:

مجموع المهام والواجبات والاعمال المناطة بالمعلم اضافة الى النشاطات اللامنهجية التي يقوم بها خارج غرفة الصف ودرجة قبوله ومستواه من الناحية التربوية.

ثانيا: ترى الدراسة انه استكمالا لهذا المستوى النظري العام الذي يركز على الترابط ضمن النسق المجتمعي في دراسة اثر العوامل الاقتصادية والاجتماعية على الاداء ان تشمل الدراسة بحث مستوى مكمل اخر نستعين على تناوله من خلال نظريات التنظيمات الاجتماعية.

تفترض الكتابات والدراسات في هذا الاطار النظري اعتبار الوحدة التعليمية في هذه الحالة المدرسة كمؤسسة رسمية وذلك من خلال وجود:

١. نظام رسمي ولوائح مقننة تبين اهداف المؤسسة ونشاطاتها والواجبات والحقوق وتوزيعها بين الفئات والافراد الذين يكونون هذه المؤسسة ويساهمون في نشاطاتها.

٢. درجة من تقسيم العمل الواضح والمقنن القائم على وجود ادوار مختلفة تحكمها قواعد تنظيمية ويسمح مفهوم الدور هنا اضافة الى مايرتبط به من معايير وحقوق وواجبات بدراسة علاقات هذه الادوار في هذه الحالة علاقات الادارة بالمعلمين، وعلاقات كل منهما بالطلبة واثر هذا كله على العملية التعليمية ومنها اداء المعلمين، ان مفهوم الدورهنا يتيح للباحث دراسة اثر تصور كل فئة لدورها وتصورها من موضعها لادوار الاخرين وما قد يخرج من ذلك من تناقض تصوري قد ينعكس على الاداء وخاصة بين الاداريين والفنيين.

٣. توزيع القوة والسلطة حسب نظام المؤسسة وما له من اثر على العملية التعليمية، يدخل في هذا درجة مشاركة الفئات المختلفة في المشاركة في اتخاذ القرارات وخاصة المعلمين ومدى مايمنحهم النظام من حرية التصرف الامر الذي يرتبط بأدائهم ايضا.

٤. يشمل التنظيم المؤسسي اسس المحاسبة المرتبطة بمسؤولية الدور كما يتضمنها نظام الجزاء والعقاب الذي يرتبط بالحوافز وبالتالي بالاداء.

يلاحظ من هذا الاستعراض لاهم مكونات الجانب التنظيمي للمؤسسة التعليمية اهمية بعض عناصرها على العملية التعليمية ككل، وعلى اداء المعلم كأحد عناصر هذه العملية ومن اهم هذه العناصر التنظيمية في ارتباطه بالاداء مايلي:

١. اثر النظام الاداري ذاته على العملية التعليمية والاداء فهل يساعد النظام البيروقراطي في تهيئة الظروف المناسبة لاداء المعلم بشكل عام؟
٢. اثر علاقات الادوار الادارية بالفنية على نشاطات واداء كل منهما وفي هذه الدارسة اثر ذلك على عمل المعلم وادائه.
٣. اثر توزيع القوة ودرجة المشاركة وخاصة للمعلمين على ادائهم.
٤. اثر نظام الجزاء والعقاب واسس تطبيقه على الاداء.

اضافة الى هذه المتغيرات الاساسية الاربعة للتنظيم المؤسسي هناك متغيرات اخرى تعتبر ضمن الجانب المهني مثل الاجازات والترفيع.... .

تشكل هذه المتغيرات جميعا الجانب المهني التنظيمي الذي اعتبر في هذه الدراسة احد العوامل المستقلة التي يراد بحث علاقاته بالعملية التعليمية وخاصة الاداء.

فإذا جمع هذا المستوى مع ماجاء في المستوى الاول من طرح نظري عام فأن المستويين معا يشكلان الاطار النظري لهذه الدراسة والذي يعتبر مع ماجاء في تناول للدراسات السابقة اساس وضع فرضيات هذه الدراسة.

٣) اوضاع المعلمين الاقتصادية والادارية والاجتماعية:

يعتبر المعلم الشخص المسؤول عن العملية التعليمية والذي له دور كبير في تحقيق اهداف العملية التعليمية وحتى يكون ادائه على درجة مقبولة تربويا هناك مجموعة من العوامل المتداخلة التي تؤثر على درجة ادائه وكفائته وهي (٢٦):

١. رضى المعلم عن مهنته وقبوله لها.
٢. ان يكون لهذه المهنة تقديرا واحتراما اجتماعيا جيدا.
٣. ان يكون لهذه المهنة واقعا اقتصاديا ملائما يتناسب مع اهمية العمل الذي يقوم به.
٤. ان توفر له تأمينات اجتماعية ضد العجز والشيخوخة والمرض.
٥. ان يكون مؤهلا ومعدا اعدادا اكاديميا ومهنيا مناسبا.

الاوضاع الاقتصادية للمعلمين:

نجد ان هناك تفاوتا ملحوظا في الاجور بين المهن المختلفة فقد ساهم هذا الامر الى حدوث اختلال بالتوازن بين النظام التعليمي وسوق العمل وانعكس الامر ايضا على مخرجات النظام التعليمي نفسه سلبيا، فالرواتب المرتفعة التي تعطى لاصحاب المهن الاخرى كالطب والهندسة والمحاماة جعلت الطلاب يتوجهون لدراسة هذه التخصصات دون اعتبار لميولهم وقدراتهم الذهنية، واقتصار مهنة التعليم على الطلبة الضعاف او الذين لم يجدون امامهم خيارا اخر غير التربية والتعليم مما ادى هذا الامر الى نقص ملحوظ في اعداد المعلمين المؤهلين علميا ومسلكيا في بعض التخصصات وعن تدهور مكانة المعلم في المجتمع وضعف دوره في العملية التربوية (٢٧).

وتعتمد الحكومة في تقدير رواتب المعلمين على مبدأين وهما سنوات الخدمة، والمؤهل العلمي للمعلم عند دخوله المهنة، فالدرجات التي يحصل عليها المعلم اثناء الخدمة لا تؤثر كثيرا في واقع الامر في زيادات الراتب والترفيع.

وهناك مئات من المعلمين الذين حصلوا على شهادات جامعية بالانتساب ترفض الوزارة الاعتراف بها وتحرم المعلمين من الحافز الذي يدفعهم لزيادة معلوماتهم ومؤهلاتهم في المجالات التي لها علاقة بمهنتهم وذلك بمنع انتسابهم للدراسات الجامعية (٢٥).

وقد ترتب على قلة الراتب مايلي(٢٥):

١. ازدياد اعداد الطلبات المقدمة من قبل المعلمين لملء الشواغر في البلاد العربية المجاورة وذلك لعدم تناسب سلم الرواتب مع تكاليف الحياة الاجتماعية.

٢. طلب المعلمين المعارين للبلاد العربية المجاورة بعد عودتهم وانتهاء مدة اعارتهم من الوزارة النقل الى دوائر ووزارات اخرى او ترك المهنة والعمل خارج البلاد.

٣. اتجاه العديد من المعلمين الى تأمين دخل اضافي وذلك عن طريق الدروس الخصوصية، وقد يلجأ بعض منهم الى التقليل من فعالية ادائهم حتى ينعكس على درجات طلابهم وذلك لدفعهم اخذ الدروس الخصوصية اثناء العطل المدرسية.

أوضاع المعلمين الادارية:

يمكننا بيان هذه الاوضاع من خلال التعرض للسياسات المتبعة من قبل الوزارة في سياسات التعيين والنقل والترفيع وتأثير هذه السياسات على فعالية الاداء للمعلمين، حيث تعاني وزارة التربية والتعليم من عدم وجود خطوط واضحة في صلاحيات العاملين فيها وتداخل هذه الصلاحيات في بعض الاحيان وتناقضها مما ينعكس هذا الامر على اداء المعلم وفعاليته، حيث يتم تعيين الاكفاء وغير الاكفاء للطالبين للعمل في سلك هذه المهنة وذلك لتدخل مبدأ الوساطة والضغوطات الواقعة على المسؤولين ومديري التربية والتعليم حيث لايتم تعيين المعلمين بناءا على اسس واضحة، كما ويتلقى مديري المدارس معلومات واوامر من سلطات عدة قد تتناقض احيانا مما يؤدي الى تدهور العلاقة مابين المعلمين ومديري المدارس فيما يتعلق بالأسلوب المتبع بأدارة الصف الى غير ذلك من امور وواجبات، اما فيما يتعلق بالترفيع للمعلمين حيث ان المفروض ان يرفع بعد مضي سنتان على وجوده في الدرجة واذا اثبت كفاءة مميزة في عمله، وان يكون قد حصل على درجة جيد جدا في التقارير السنوية، لكن مايحصل في واقع الامر غير ذلك، فلا يرفع الا عدد قليل من المعلمين وذلك لعدة عوامل منها عدم وجود شواغر في مختلف الدرجات، وعدم توفير المخصصات مادام نظام التعليم يعاني من اكتظاظ في الموظفين نتيجة لسياسة الاستخدام الزائد، حيث ان جميع اجراءات الترفيع تتم على يد كبار مسؤولي

الوزارة دون اعطاء اي دور لمديري مديريات التربية والتعليم في المحافظات والالوية المختلفة، مما ادى الى ترفيع الكثيرين من المعلمين غير الاكفاء بينما لم يرفع اخرون في المدة المقررة اكثر منهم انتاجا واخلاصا وافضل سلوكا وهذا الامر يزيد من الضغوطات الواقعة عليهم ويضعف من ادائهم التربوي لعدم توافر عنصر الموضوعية في عملية التقويم (٢٥).

اما بما يتعلق بسياسة النقل للمعلمين فعملية نقلهم من لواء الى اخر لازالت من اختصاص الوزير لكن ذلك يتم في واقع الامر بناءا على تنسيب من مديري التربية، وهناك مجموعة من العوامل التي تؤخذ بالاعتبار عند اجراء عملية النقل، مدة خبرته، ومقدرته وكفايته الاجتماعية، وعمره، ودرجته، ووضعه الاجتماعي، واحواله الصحية، اما الاسباب التي تدفع الوزارة في بداية كل عام دراسي لاجراء تنقلات مابين المعلمين فهي كمايلي(٢٥):

١. تعبئة المراكز الشاغرة في المدارس بالمعلمين الاكفاء.
٢. نقل المعلمين من المراكز النائية الى مناطق اكثر قربا الى المدن للظروف المعيشية الافضل.
٣. ابعاد المعلم عن المدرسة التي لايكون راضيا عنها الى اخرى يشعر فيها بالامن والطمأنينة.
٤. نقل بعض المعلمين الى مناطق نائية كنوع من العقوبة لسوء سلوكهم.

وعلى اعتبار ان المحافظات والالوية غير متكافئة من حيث ظروف المعيشة والثروة فان نقل المعلمين يوجد عدم تكافؤ في الفرص التعليمية بالنسبة للطلاب فتضطر الالوية الفقيرة والبعيدة جغرافيا الى قبول معلمين مبتدئين لم تقبلهم الوية اخرى. وهكذا تنعكس هذه الامور على الطلاب حيث تتمتع المناطق الجيدة بخدمات بشرية ومادية جيدة بينما تفتقر المناطق الفقير الى مثل هذه الخدمات المادية والبشرية الجيدة، مما يسبب ذلك الامر ضررا كبيرا على العملية التربوية في تلك المناطق(٢٥).

وفي مجال اعداد المعلمين وتدريبهم فتوفير المعلم المؤهل تعتبر احدى التحديات التي تواجه الوزارة في محاولتها لتوفير فرص التعليم الفعال لهذه الاعداد المتزايدة من الطلبة فهناك برامج لتأهيل المعلمين قبل الخدمة وذلك مايتم في معاهد المعلمين والمعلمات التي اصبحت في عام ١٩٧٩ كليات مجتمع، وهناك برنامج

اعداد المعلمين اثناء الخدمة من خلال برنامج تأهيل الجامعيين باتاحة الفرصة لمعلمي المرحلة الثانوية ومعلمي كليات المجتمع للحصول على درجات الدبلوم او الماجستير او الدكتوراه في الجامعات الاردنية على حساب الوزارة، وبرنامج الدورات التدريبية وهي دورات تعقد خلال العطلة الصيفية تتراوح مدة كل منها بين اسبوع واسبوعين في مختلف المباحث لصقل معلومات المعلمين وتزويدهم بخبرات جديدة من شأنها ان تساعد في تحسين ادائهم (٢٨).

وعلى الرغم من الجهود المبذولة في مجال اعداد المعلمين وتدريبهم وتأهيلهم وتحسين اوضاعهم فما زال معلموا المرحلة الابتدائية يعانون من صعوبات ومشكلات تدني الراتب، صعوبة الحصول على سكن وظيفي او سكن مناسب، ثقل النصاب التدريسي، تدني نظرة المجتمع والطلبة للمعلم، النقص في كفاية البرامج التأهيلية، سوء توزيع المعلمين على المدارس (٢٧).

اوضاع المعلمين الاجتماعية:

تعتمد الاوضاع الاجتماعية الى حد كبير على الاوضاع الاقتصادية فهما مترابطتان فللمعلمين ادوار وظيفية معقدة ويعود تعقدها الى ان القواعد والمعايير التي تحدد هذه الادوار ليست واضحة بل غامضة خاصة الادوار التعيينية الرسمية وهذا الغموض في تحديد الادوار ينعكس على الادوار الاكتسابية فيقع المعلم في حيرة من امره ويتسم في التناقض بتنفيذه للادوار وينعكس على ادائه وانتاجيته مما يؤثر على مكانته الاجتماعية(٢٨).

وفي دراسة اجراها محمود قمبر حول الادوار الوظيفية للمعلم مشكلة الادوار في مهنة التعليم فبين ان واجبات المدرس يصعب تنفيذها بسبب تداخل الادوار فدور المدرس مرتبط مع المدرسين والمديرين والتلاميذ والاباء. وبين ان واجبات الدور تصبح حقوقا تطالب بها الادوار المختلفة نتيجة تفاعل شبكة العلاقات الوظيفية للمهنة، وهذا التفاعل يؤثر على عطاء الادوار، وهذه الادوار ليست على درجة واحدة من حيث التقدير القيمي والمعياري فبعضها ينظر اليها على انها ادوار هامشية وبعضها على انها واجبات مشروعة وضرورية لابد منها (٢٩).

فالنظرة الاجتماعية للمكانة الاجتماعية لمهنة التعليم وللقائمين عليها في وقتنا الحاضر تتسم بالتناقض، فهي تؤكد على القيمة المثالية والاخلاقية للمهنة.

ومن جهة اخرى تشكك في كفاءة المعلمين وتنقد سلوكهم فالاباء على سبيل المثال يعتقدون ان نجاح ابنائهم يرجع الى اجتهادهم وذكائهم اما فشلهم فيعود الى ضعف المعلمين وانعدام ضميرهم.

ومن الاوضاع الاجتماعية كما ذكرنا في السابق تضارب الصلاحيات وتداخلها فكثير من التوتر والتصادم والاحتكاك مابين مديري المدارس ومعلميها كان الى حد كبير ناتج عن عدم توفر المؤهلات والتربية المهنية بين المديرين ولبقاء معظم الصلاحيات داخل اطار المدرسة بيد المديرين وحدهم مما ادى الى حدوث تصادمات بين المديرين والمعلمين والى عدم اهتمامهم بالنشاطات المرافقة للمنهاج وانعكاس ذلك على اداءهم التعليمي (٢٥).

وقد اشار احمد التل الى المكانة الاجتماعية لمهنة التعليم وعزى تدني النظرة الاجتماعية لمهنة التعليم الى الماضي ايام الحكم العثماني وللسياسة البريطانية وللأعداد السيء للمعلمين كما عزى النظرة الاجتماعية لمعلمي المرحلة الابتدائية الى الاصول الطبقية للمعلمين حيث انهم ينظرون الى طلابهم نظرة احتقار وكان همهم الاساسي هو فرض النظام والطاعة كما كان يرغب البريطانيون (٢٥)، فشعور العاملين بمهنة التعليم بتدني مكانتهم الاجتماعية يؤدي الى احساسهم بالظلم، مما يؤثر على ادائهم في اعمالهم ويعرضهم للاصابة بالاضطرابات العصابية فقد اكد براون ان حاجة الفرد للمكانة تفوق حاجاته الاخرى لانها اكبر سماته اهمية ولو بقيت دون اشباع فليس هناك شيأ اخر يعوض نقصها (٢٩).

وما توصل اليه الباحثون من استنتاجات بالنسبة للمكانة الاجتماعية للمعلمين وشعورهم بها وتأثير ذلك على عملهم مايلي (٢٩):

١. تقل حوافز المعلم لأداء مهمته في غرفة الدرس والمدرسة نتيجة لاحساسه بانخفاض مكانته.
٢. هبوط مستوى الاستقلالية في التفكير وحرية العمل في الوضع التعليمي للذين يحسون بانخفاض المكانة ولا يعاملون باحترام.
٣. حيث كانت مكانت التدريس متدنية نجد المعلم يعوزه تأثير السلطة التي يفترض فيها ان تكون اساسية لنجاح عملية التعلم والتعليم.
٤. اتجاه اولئك الذين يحصلون على القدر القليل من الاحترام في مهنتهم بطاقاتهم واهتماماتهم الى نشاطات اخرى قد تعمل على تحسين وضعهم الاقتصادي.

٤) المرأة الاردنية والتعليم:

حققت المرأة الاردينة تقدما ملحوظا فـي المستويات التعليمية وفـي معدلات التحاقها بالدراسة، مما أدى الـى انخفـاض نسـبة الامية بينهـن، حيث بلـغ معـدل الامية لدى المرأة الاردنيـة مـن سـن ١٥ سـنة فـأكثر عـام ١٩٧٢م، ٥٣,٢٪ في حين بلغ عام ١٩٧٩م، ٤٨,٢٪ ووصلت النسبة عـام ١٩٩٠م الـى ٢٨,١٪، ممـا يدل على زيادة تقدم المرأة الاردنية واستفادتها من فرص التعليم المتاحة امامهـا، وبلغ معدل انخفاض نسبة الامية بينهن في الثمـاني عشـرة سنة الاخيرة حوالـي ٣,٥٪ سنويا، وبلغت نسبة النساء اللواتي يحملن مؤهلا اقل من الثانوية والملمات بـالقراءة والكتابـة عـام ١٩٩٠م ٤٧,٧٪ فـي حيـن كـانت نسبتهن عــام ١٩٧٢م، ١٩٧٩م، ٣٨٪ و ٤١,٦٪ على التوالي، وارتفعت نسبة حملة الشهادة الثانوية من ٦,٨٪ عام ١٩٧٢م ، الى ١٣,٤٪ عام ١٩٩٠م، اما بالنسبة للواتي يحملن مؤهلا عاليا فقد بلغت نسبتهن ١,٩٪ عام ١٩٧٢م، في حين بلغت عـام ١٩٧٩م، ٣,٥٪ الى ان وصلت الى ١٠,٨٪ في عام ١٩٩٠م (٣٠).

وتؤكد التشريعات القانونية على تحقيق مبدأ الديموقراطية في التعليـم للجميـع بغض النظر عن الجنس او اللغة او الدين، حيث نص الدستور الاردني في مادته السادسة على مايلي: "الاردنيون امام القـانون سـواء لا تمييز بينهـم فـي الحقـوق والواجبات وان اختلفوا في العرق او اللغة او الدين، وتكفل الدولة العمل والتعليـم ضمن حدود امكانياتها، وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين"(٣١).

وفي الماضي كان التعليم متاحا للرجل اكثر من المرأة، ولم تكـن المـرأة فـي ذلك الوقت مؤهلة التأهيل العلمي والاجتماعي اللازم من اجل الدخول في ميـادين العمل، وكانت تمارس العمل على نطاق ضيق محصور في اعمال معينة كالتعليم والخياطة والقبالة لانها تعتبر اعمالا اكثر قبولا وارتياحا، وبقي تعليم المرأة حتـى اواخر الاربعينات مقتصرا على المرحلة الابتدائية، وكان زواج المـرأة فـي ذلـك الوقت مبكرا من العوامل التي قللت من فرص تعليمها، وكان نشاطها الاخـر هـو العمل التطوعي، فتأسست الجمعيات وكان دخولها فـي هـذا المجـال واسـعا لعـدم تشجيعها على القيام بالعمل الوظيفـي فـي ذلـك الوقـت، حيـث اثبتـت فيـه كفاءتهـا وانهـا قـادرة علـى العطـاء والعمـل، وكـان ذلـك يتم بشكل عفـوي وتلقـائي دون اشراف، الـى ان تأسسـت دائـرة الشـؤون الاجتماعيـة، واصبـح العمـل التطوعـي عملا منظما في وقتنا الحاضر لـه وقوانينـه وانظمتـه مـن اجل تحقيـق اغراضـه

واهدافه المرسومة، وبقي تعليم المرأة مقتصرا على المرحلة الابتدائية حتى عام ١٩٤٧م، عندما اصبحت مدرسة عمان الابتدائية مدرسة ثانوية، وهي اول مدرسة ثانوية للبنات في الاردن، وقد اهلتهن للدراسة الجامعية، والتحقت مجموعة من الطالبات بالجامعات العربية والاجنبية، وزاد من فرص تعليمهن تأسيس الجامعتين الاردنية واليرموك وكانت غلبة العنصر النسائي في بعض الكليات واضحة بين طلابها، وعلى الرغم من اقتصار دراستها الجامعية في البداية على النواحي والتخصصات النظرية لكنها تطورت وتقدمت وانتقلت خلال فترة قصيرة نحو الدراسة العلمية وتخصصت في مجالات الطب والهندسة والصيدلة والحقوق، وواصلت تعليمها الجامعي في معظم التخصصات، وتسلمت مراكز التدريس، ويدل احصاء عام ١٩٨٩م ان عدد المدرسات في الجامعة كان ٤٩ مدرسة (٣٢).

وتركز السياسات التنموية في الاردن على التعليم الفني والمهني لتوفير المرأة العاملة المؤهلة والمدربة، لتستطيع المشاركة في المشاريع الانمائية، وتساهم في نجاحها، فالتعليم له علاقة بزيادة الانتاجية، ويؤثر على مساهمة المرأة في سوق العمل، فطبيعة العمل الخاص بالمرأة تتطلب درجة معينة من التعليم خاصة ان جزء كبيرا من النساء العاملات في الاردن يقعن ضمن الانشطة التي تتطلب مستوى معينا من التعليم، كقطاع التعليم والصحة وباقي قطاعات الخدمات والمالية والتأمين، وهي من القطاعات الرئيسية للمرأة العاملة الاردنية، حيث ان للمستوى التعليمي للمرأة العاملة علاقة واضحة في دخولها مجالات العمل المختلفة، وهناك علاقة طردية بين المستوى التعليمي لها وارتفاعه وبين ازدياد اعداد النساء في قوة العمل(٣٣).

وفيما يتعلق بمعدلات التحاق المرأة الاردنية بالتعليم حسب مراحله المختلفة فقد ارتفعت نسبة التحاقهن بالمدارس خلال العقدين الماضيين لجميع المراحل التعليمية.

- **المرحلة الاساسية:**

وهي المرحلة التي تكون مدة الدراسة فيها ١٠ اصفوف، وذلك منذ انعقاد المؤتمر الوطني الاول للتطوير التربوي عام ١٩٨٧م، وتعتبر هذه المرحلة الزامية ومجانية تشرف عليها وزارة التربية، ووكالة الغوث و الجهات الخاصة، وجهات حكومية اخرى، ويلتحق بها الطلبة من سن (٦-١٥) سنة، حيث ارتفعت نسبة التحاق الاناث في هذه المرحلة من مجموع السكان الاناث في تلك الفئة العمرية من ٧٩,١٪ عام ١٩٧٢م الى ٨٣,٩٪ عام ١٩٧٩م، الى ٩٥,٩٪ عام١٩٩٠م، واصبحت تقارب معدل التحاق الذكور في تلك الفترة، وبينما كان هناك حوالي ٧٩ انثى لكل ١٠٠ طالب في المرحلة الاساسية عام ١٩٧٢م ارتفعت نسبة التحاق الاناث الى الذكور في هذه المرحلة الى حوالي ٨٩٪، ٩٤٪ عامي ١٩٧٩م،١٩٩٠م مما يدل على زيادة اقبال المرأة الاردنية على التعليم وعدم اقتصاره على الذكور فقط ومدى وعي المجتمع بأهمية تعليم المرأة واعطائها الفرصة للتعليم من اجل المساهمة في تقدم ونهوض المجتمع فيما بعد، اذ تقع على عاتقها مسؤولية تربية الاجيال القادمة التي هي محط طموح الامة وامالها (٣٠).

- **المرحلة الثانوية :**

وهي المرحلة التي اصبحت تتكون بعد اصدار القانون المؤقت ٢٧ لعام ١٩٨٨م بعد انعقاد المؤتمر الوطني الاول للتطوير التربوي عام ١٩٨٧م من صفين ومن سن (١٦-١٨) سنة، حيث ارتفعت نسبة التحاق الاناث من ٢٧,٥٪ عام ١٩٧٢م الى ٥٦,٨٪ و ٦٥,٦٪ عامي ١٩٧٩م، ١٩٩٠م واصبحت نسبة التحاق الاناث الى الذكور في هذه المرحلة عامي ١٩٧٩م و ١٩٩٠م ٧٣٪و ٨٩٪ في حين كانت عام ١٩٧٢م، ٥٤٪ (٣٠).

- **مرحلة التعليم العالي.**

ونعني بها كليات المجتمع والجامعات، حيث ارتفعت نسبة التحاقهن بها من ٦٪ عام ١٩٧٢م، الى ١٥,٦٪ و ٢٣,٧٪ عام ١٩٧٩و ١٩٩٠م، وبلغت نسبة التحاقهن الى الذكور في هذه المرحلة من ٤٣٪ الى ٧٤٪ في عامي ١٩٧٢م و ١٩٧٩م، وفاقت المائة بالمائة عام ١٩٩٠م ووصلت الى ١٠٥٪ ويتضح لنا من

خلال هذه المؤشرات الرقمية مدى تفهم المرأة ووعيها وأهميته، وتغير نظرة المجتمع نحو تعليمها وتشجيعه لذلك، ويفسر لنا ايضا للتعليم ارتفاع نسبة تسرب الذكور الى الاناث في المراحل التعليمية العليا (٣٠)، وازدياد عدد المدارس في الاردن في الفترة الواقعة ما بين عام ١٩٥٣/٥٢م وعام ١٩٩٣/٩٢م فان الجدول الاتي يبين لنا ذلك.

الجدول رقم (١):

تطور اعداد المدارس والطلبة في المملكة خلال الفترة من عام ١٩٥٣/٥٢م الى عام ١٩٩٣/٩٢م.

العام الدراسي	عدد المدارس	الطلبة		
		المجموع	الاناث	نسبة الاناث
١٩٥٣/٥٢م	٩٥٨	١٧٠٧٧٧	٤٥٩٧٣	٪٢٦,٩٢
١٩٦٣/٦٢م	١٧٦١	٣٢٢٧٥٠	١١٦٤٠٢	٪٣٦,٠٧
١٩٧٣/٧٢م	١٨٩٢	٤٥٩٦٧٢	١٩٧٤٠٣	٪٤٢,٩٤
١٩٨٣/٨٢م	٢٨٩٥	٨٢٠١١٣	٣٨٤٩٤٣	٪٤٦,٩٤
١٩٩٣/٩٢م	٣٨٢٩	١٢١٤٠٦٤	٥٩٨٤١١٥	٪٤٨,٩٤

المصدر: من مؤتمر "تعليم المرأة في عهد الحسين: معالم رئيسة"، رسالة المعلم، مجلد ٣٤، عدد خاص بديل من ٢،٣،١٩٩٣م، ص ١٩١-١٢٧.

ويتضح لنا من الجدول السابق مدى تزايد اقبال المرأة الاردنية على التعليم وزيادة وعيها وتفتحها، واهمية التعليم في رسم خطوط حياتها، والعناية التي يعطيها المجتمع للفتاة، حيث لا تقل درجة عن تعليم الفتى، وتبلغ نسبة التحاق الطلبة الذكور بالتعليم بكافة مراحله التعليمية لعام ١٩٩٣/٩٢م (٥١٪) وتبلغ نسبة التحاق الاناث بالتعليم بكافة مراحله التعليمية لعام ١٩٩٣/٩٢(٤٩٪)، وهما نسبتان متقاربتان ويعود ارتفاع معدل التحاق الاناث بالتعليم بكافة مراحله الى ارتفاع معدل سن الزواج وتأخره، فلم يعد الزواج المبكر يشكل عائقا كبيرا كما كان في السابق، واستفادت الاناث في المجتمع من فرص التعليم المتاحة امامهن وممارستهن بالتالي لكثير من الاعمال التي كانت حتى فترة قريبة مقصورة على الرجال، وذلك على اساس العادات والتقاليد الاجتماعية(٣١).

وفيما يتعلق بالسلطات المشرفة على تعليم الفتاة فهي عدة سلطات تتعاون فيما بينها من اجل تحقيق الاهداف العامة للتربية والتعليم، وتشكل نسبة الاناث الملتحقات بالتعليم في مدارس الوزارة ما نسبته ٧٥,٩٪ من المجموع الكلي للطالبات، وتليها وكالة الغوث حيث تبلغ نسبتهن ١٢,٩٪، وفي مدارس المؤسسات التربوية الخاصة بلغت نسبتهن ١٠,٨٪، واما الملتحقات في المدارس التابعة لجهات حكومية اخرى (الشؤون الاجتماعية والاوقاف والدفاع) فبلغت نسبتهن ٠,٤٪ من اجمالي الطالبات (٣١).

٥. تطور اعداد النساء العاملات في قطاع التعليم:

ازدادت اعداد المعلمين في مرحلة التعليم الاساسي زيادة كبيرة في السنوات الاخيرة، فكان عددهم عام ١٩٨٣م، ٢٣٥٩٦ معلما واصبح عددهم عام ١٩٨٨م، ٣٢٠٣١ معلما، اي بزيادة سنوية مقدارها ٦٪، حيث بلغ مجموع معلمي مرحلة التعليم الاساسي للعام الدراسي ١٩٩٠/٨٩م، ٣٤٦٥٥ معلما وبلغت نسبة المعلمات منهم ٦١٪، في حين بلغت نسبة المعلمين ٣٩٪، ونظرا لتبعية معظم مدارس التعليم الاساسي لوزارة التربية والتعليم فان ٧٩٪ من معلمي هذه المرحلة يعملون في وزارة التربية والتعليم، اما فيما يتعلق بتأهيلهم فان المعلمين افضل تأهيلا من المعلمات، بينما يحمل ٣٢٪ من المعلمين الشهادة الجامعية تحملها ١٦٪ من المعلمات وبينما يحمل الدبلوم بعد الشهادة الجامعية ٥٪ من المعلمين تحملها من المعلمات ١٪ فقط، كما يبين لنا الجدول التالي(٣٤):

الجدول رقم (٢):

توزيع معلمي المرحلة الاساسية حسب الجنس، والمؤهل العلمي والسلطة المشرفة للعام الدراسي ٨٩/١٩٩٠م.

السلطة المشرفة	الجنس	المؤهل العلمي: ثانوية فما دون		دبلوم دون الجامعي		الجامعي		جامعي ودبلوم		المجموع العام	
		مجموع	نسبة	مجموع	نسبة	مجموع	نسبة	مجموع	نسبة	مجموع	نسبة
وزارة التربية	ذكور	٤٥	٪٠,٤	٧٠٦٢	٪٦٤	٣٢٨٢	٪٢٩,٨	٦٣٤	٪٥,٨	١١,٢٣	٪١٠٠
	اناث	١٨٥	٪١,١	١٤,٥٠	٪٨٤,٤	٢٣٦٣	٪١٤,١	٥٨	٪٠,٣	١٦٦٥٦	٪١٠٠
المدارس الخاصة	ذكور	٣٢	٪٨	١٢٤	٪٣٠	٢٤٤	٪٥٨	١٧	٪٤	٤١٧	٪١٠٠
	اناث	٣٠٤	٪١١	١٨٠٠	٪٦٣	٧٢٧	٪٢٥	٣٢	٪١	٢٨٦٤	٪١٠٠
وكالة الغوث	ذكور	٢٧	٪٢	١٠٤٣	٪٥٩	٥٩٨	٪٣٤	٨٦	٪٥	١٧٥٤	٪١٠٠
	اناث	٨٢	٪٥	١٢٥٦	٪٧٧	٢٧٣	٪١٧	٢٣	٪١	١٦٣٤	٪١٠٠
حكومية اخرى	ذكور	١١	٪٥	٩٧	٪٤٦	٩٩	٪٤٧	٥	٪٢	٢١٢	٪١٠٠
	اناث	٥	٪٥	٤٨	٪٥٠	٣٦	٪٣٨	٧	٪٧	٩٦	٪١٠٠
العام	ذكور	١١٥	٪١	٨٣٢٦	٪٦٢	٤٢٢٣	٪٣٢	٧٤٢	٪٥	١٣٤٠٦	المجموع٪
	اناث	٥٧٦	٪٣	١٧١٥٤	٪٨٠	٣٣٩٩	٪١٦	١٢٠	٪١	٢١٢٤٩	٪١٠٠

* المصدر: احمد بطاح واخرون، التربية والتعليم في الاردن، واقع ومؤشرات، المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي عمان، ١٩٩٢م.

نلاحظ من خلال الجدول السابق ان نسبة الاناث من حملة الشهادة الجامعية تبلغ ١٦٪، في حين تبلغ نسبة الذكور، من حملة الشهادة نفسها ٣٢٪، اما حملة شهادة الدبلوم دون الجامعي من الاناث فتبلغ نسبتهن ٨٠٪ اما بالنسبة للذكور فهي ٦٢٪، وقد يعود سبب ارتفاع نسبة الاناث الى الذكور لعدة عوامل ومسببات قد يكون اولها قصر مدة الدراسة في كليات المجتمع مما يعطيهن الفرصة في التعيين مبكرا، او لعدم قبولهن في الجامعات نظرا لتدني معدلاتهن، او بسبب رغبة الاهل في التحاقهن بالكليات ودراسة التخصصات التي تؤهلهن في ان يصبحن معلمات بسبب عوامل اجتماعية وثقافية خاصة، او لتوجه الاناث انفسهن نحو معاهد اعداد المعلمين لرغبتهن في العمل في هذا الميدان واعتقادهن ان هذه المهنة تتوافق مع قدراتهن واستعداداتهن.

الجدول رقم (٣) : توزيع معلمي المرحلة الثانوية حسب الجنس ونوع التعليم والمؤهل العلمي والسلطة المشرفة، لعام ٨٩/ ١٩٩٠م.

السلطة المشرفة	الجنس	نوع التعليم															
		اكاديمي								مهني							
		ثانوية فما فوق		دبلوم دون الجامعي		جامعي		جامعي ودبلوم		ثانوية فما دون		دبلوم دون الجامعي		جامعي		جامعي ودبلوم	
		مجموع	النسبة	مجموع	النسبة	مجموع	النسبة	مجموع	النسبة	مجموع	النسبة	مجموع	النسبة	مجموع	النسبة	مجموع	النسبة
وزارة التربية	ذكور	٢	٪٠,١	٢١٨	٪١٢	١٢٥٩	٪٧١	٣١٢	٪١٧	٤٠	٪٤	٣٧٣	٪٤٥	٣٧٤	٪٤٥	٥١	
	اناث	٧	٪٠,٣	٣١٦	٪٣,٧	١٩٠٣	٪٨٢	٨٩	٪٤	٢٣٣	٪٢٨	١٩٧	٪٢٤	٣٨١	٪٤٦	١٢	
المدارس الخاصة	ذكور	١٠	٪٣	٢٧	٪٩	٢٢٠٢	٪٧٦	٣٤	٪١٢	١	٪٦	٢	٪١٢	١٣	٪٧٦	١	
	اناث	٧	٪٦	١٨	٪٤	١٠١	٪٧٨	٣	٪٢	--	--	١	٪٥٠	١	٪٥٠	--	

* المصدر : أحمد بطاح واخرون، التربية و التعليم في الاردن: واقع ومؤشرات المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي عمان، ١٩٩٢.

يتضح لنا من خلال الجدول السابق ان نسبة المعلمين فـي التعليـم الاكـاديمي تبلغ ٧١٪ من حملة الشهادة الجامعية الاولـى، فـي حيـن بلغـت نسـبة المعلمـات مـن حملة المؤهل نفســه للتعليـم الاكـاديمي ٨٢٪ بالنسـبة لـوزارة التربيـة، وبلغـت نسـبة المعلمين من ذوي المؤهل العلمي الجامعي والدبلوم في التعليم الاكاديمي ١٧٪، فـي حين بلغت نسبة الاناث ٤٪، مما بين لنا ان المعلمات اقل تأهيلا من المعلمين وربمـا يعود ذلـك الـى عدم اتاحـة الوقـت للمعلمـات لاكمـال دراسـتهن ومواصلـة تعليمهـن لوجود اهتمامات وامور اخرى تلعب الاسرة دورا بارزا فيها، ويتضح ذلـك بالنسـبة للمعلمة المتزوجة، وفيما يتعلق بالتعليم المهني نجد نسبة المعلمات في هذا النوع مـن التعليم ومن ذوات المؤهل العلمي الجامعي والدبلوم قد بلغـت ٢٪ وللمعلميـن بلغـت ٦٪، في حين نرى ان اعلى نسبة كانت من حملة الدرجـة الجامعيـة الاولـى للذكـور حيث بلغت نسبتهم ٤٥٪ وللاناث بلغت ٢٤٪ ونلاحظ ان الفرق بيـن النسـبتين يكـاد يكون شاسعا، ممايبين اتجاه الذكور نحو القطاع المهنــي، وان كـانت النسـبة لا بـأس بها، وعدم توجه الاناث الى هذا النوع من التعليم وهذا ما يفسر لنا التحاق الطالبـات الاناث في التعليم الاكاديمي اكثر من التعليم المهني حيث انهن يتشابهن مع المعلمات في هذا الاتجاه.

٥-١ تطور اعداد المعلمات من عام ١٩٥٣/٥٢ حتى عام ١٩٩٣/٩٢م.

ارتفع عدد الاناث العاملات في مهنة التعليم من (١٤٠٣) معلمة عام ١٩٥٣/٥٢م اي بنسبة ٣١,٥٨٪ من مجموع المعلمين والمعلمات الى ٣١٥٦١ معلمة عام ١٩٩٣/٩٢م وبنسبة قدرها ٦٠,٧٥٪ من مجموع المعلمين والمعلمات مما يدل على زيادة رغبة الاناث للعمل في سلك التعليم مقارنة بالذكور (٣١).

الجدول رقم (٤):

تطور اعداد المعلمين في المملكة الاردنية الهاشمية خلال الفترة ١٩٣/٥٢م-١٩٩٣/٩٢م.

العام الدراسي	المعلمون					
	المجموع	الاناث	النسبة	الذكور	النسبة	المجموع
١٩٥٣/٥٢م	٤٤٤٢	١٤٠٣	٣١,٥٨٪	٣٠٣٩	٦٨,٤٢٪	١٠٠٪
١٩٦٣/٦٢م	١٠٦٣١	٤١٣١	٣٨,٨٦٪	٦٥٠٠	٦١,١٤٪	١٠٠٪
١٩٧٣/٧٢م	١٤٤٢١	٦٥٢٨	٤٥,٢٧٪	٧٨٩٣	٥٤,٧٣٪	١٠٠٪
١٩٨٣/٨٢م	٣١٠٠٨	١٧٠٩١	٥٥,١٢٪	١٣٩١٧	٤٤,٨٨٪	١٠٠٪
١٩٩٣/٩٢م	٥١٩٤٨	٣١٥٦١	٦٠,٧٥٪	٢٠٣٨٧	٣٩,٢٥٪	١٠٠٪

* المصدر : منى مؤتمر، "تعليم المرأة في عهد الحسين: معالم رئيسة""، رسالة المعلم، مجلد ١٣،عدد خاص بديل من ٢،٣،١٩٩٣م ص(١٩١-٢٢٧)

يتضح لنا من الجدول السابق ان نسبة الاناث من مجموع الذكور والاناث الكلي كان في عام ١٩٥٣/٥٢م، ٣١,٥٨٪ بينما كانت نسبة الذكور من المجموع الكلي في ذلك العام ٦٨,٤٢٪، وبقيت نسبة المعلمين الذكور اعلى من نسبة الاناث حتى عام ١٩٧٣/٧٢م، في حين اخذت النسبة تنعكس لصالح المعلمات حيث بلغت نسبتهن عام ١٩٨٣/٨٢م ٥٥,١٢٪ وللذكور ٤٤,٨٨٪، ويمكننا القول انها مازالت متقاربة لكن الفرق اصبح شاسعا في عام ١٩٩٣/١٩٩٢م، حيث بلغت نسبة الاناث ٦٠,٧٥ ونسبة الذكور ٣٩,٢٥٪.

ويزداد عدد المعلمات عن عدد المعلمين في مرحلة التعليم الاساسي، ويعود ذلك الى اتجاه المسؤولين نحو تأنيث التعليم الاساسي في الصفوف الاولى، حيث انه من الضروري ان يتم تأهيل المزيد من المعلمات من اجل العمل في هذه

المرحلة والتركيز على تأهيل معلمي ومعلمات هذه المرحلة، حيث تبين ان نسبة غير قليلة منهم تفتقر الى التأهيل خاصة ان المؤهل المطلوب لمعلمي هذه المرحلة الالزامية هو الدرجة الجامعية الاولى، وكما تبين لنا في الجدول ان نسبة حاملي هذه الدرجة من الاناث ١٦٪ ونسبة حامليها من الذكور ٣٢٪ وكانت نسبة حملة درجة الدبلوم من خريجي كليات المجتمع اعلى من تلك النسبة حيث بلغت للاناث ٨٠٪ وللذكور ٦٢٪.

٥-٢ تطور اعداد المعلمين والمعلمات حسب المراحل التعليمية:

نمت اعداد المعلمين في السنوات الاخيره بشكل كبير فارتفعت اعدادهم من عام ١٩٨٤/٨٣م وحتى عام ١٩٨٨/٨٧م من ٢٣,٥٠٠ معلم الى ٣٣,٤٠٠ معلم وبمعدل زيادة سنوية مقدارها ٩٪ وكانت هذه الزيادة واضحة في مجال التعليم الثانوي، حيث كان معدل الزيادة السنوي في هذه المرحلة في اعداد المعلمين خلال الفترة المذكورة ١٦,٩٪.

وتزيد نسبة المعلمات على نسبة المعلمين في المجال الاكاديمي حيث تبلغ نسبة المعلمات ٥٣٪، فيما تبلغ نسبة المعلمين في هذا المجال ٤٧٪، بينما تزيد نسبة المعلمين عن نسبة المعلمات في المجال المهني اذ بلغت نسبة المعلمين ٦١٪، ونسبة الاناث ٣٩٪، ويبلغ عدد المعلمين الذين معظم نصابهم للصفوف الثانوية لعام ١٩٩٠/٨٩م، ٦٨٧٤ معلما منهم ٤٧٤٦ معلما في المجال الاكاديمي، و ٢١٢٨ معلما في المجال المهني (٣٤).

والجدول الاتي يبين ذلك.

الجدول رقم (٥):

اعداد المدارس والطلبة والمعلمين حسب المراحل التعليمية:

المراحل التعليمية		عدد المدارس	الطلبة			المعلمون		
			المجموع	الاناث	النسبة للاناث	المجموع	الاناث	النسبة للاناث
رياض اطفال		٦٢٤	٥٤٧٥٥	٢٥١٧٠	٪٤٥,٩٧	٢٣٩٠	٢٣٩٠	٪١٠٠
تعليم اساسي		٢٤٧١	١٠٤٢٦٠٧	٥١١٦٤٧	٪٤٩,٠٧	٤٠٥٣٦	٢٤٨١٣	٪٦١,٢١
تعليم ثانوي	اكاديمي	٦٨٥	٨٧٤٨٠	٤٧٠١٨	٪٥٣,٧٥	٦٩١٥	٣٥٩٢	٪٥١,٩٥
	مهني	٤٩	٢٩٢٢٢	١٠٢٨٠	٪٣٥,١٨	٢١٠٧	٧٦٦	٪٣٦,٣٦
المجموع العام		٣٨٢٩	١٢١٤٠٦٤	٥٩٤١١٥	٪٤٨,٩٤	٥١٩٤٨	٣١٥٦١	٪٦٠,٧٥

* المصدر: منى مؤتمن، "تعليم المرأة في عهد الحسين: معالم رئيسة". رسالة المعلم، مجلد ٣٤، عدد خاص بديل عن ١٩٩٣،٣،٢.ص (١٩١-٢٢٧).

يتضح من الجدول السابق ان نسبة المعلمات في مرحلة رياض الاطفال قد بلغت ١٠٠٪، ويعود سبب ذلك الى طبيعة الاناث وقدرتهن على التعامل مع هذه الفئة العمرية من الطلبة ومعرفة حاجاتهن، وقدرتهن على توصيل المعلومات المطلوبة بأسلوب يتناسب مع مقدرة الاطفال العقلية اكثر من الذكور، وميل الاناث للعمل في هذا الميدان اكثر من الذكور، حيث بلغ عددهن ٢٣٩٠ معلمة.

وتشكل نسبة المعلمات في مرحلة التعليم الاساسي ٦١,٢١٪ من مجموع المعلمين وهذا ما يفسر لنا محاولة المسؤولين التربويين تأنيث التعليم في المراحل الاولي، حيث يبلغ عددهن ٢٤٨١٣ معلما من اصل ٤٠٥٣٦ معلما ومعلمة، اما فيما يتعلق بالمرحلة الثانوية الاكاديمية فقد بلغت نسبة المعلمات ٥١,٩٥٪ وبلغ عددهن ٣٥٩٢ معلمة، اما في التعليم الثانوي المهني فقد بلغ عددهن ٧٦٦ معلمة اي بنسبة ٣٦,٣٦٪، ومن الملاحظ ان هناك تقاربا وتناسبا بين نسب الطالبات والمعلمات في هذين النوعين من التعليم.

٦- عوامل اقبال المرأة الاردنية على العمل في مجال التربية والتعليم:

تعتبر مهنة التربية والتعليم عملية تعليمية تربوية قائمة على اسس وقواعد ونظريات فهي عملية بناء وتكوين للأجيال المتعاقبة ، وهي مهنة لها مسؤولياتها وتتطلب ممن يمارسها كثيرا من الأمكانيات والصلاحيات خاصة من أولئك الذين يمارسونها منذ سنوات طويلة تبدأ عقب تخرجهم حتي احالتهم علي التقاعد ، حيث يمرون في هذه الفترة بأجيال عديدة ، ولا بد من اعدادهم اعدادا مهنيا ووظيفيا وثقافيا ونفسيا واجتماعيا حتى يكونون قادرين علي أداء مهنتهم بنجاح ، وذلك لمعرفة مدى أهمية وفاعلية دور المعلم في حياة الأمم والشعوب (٣٤) .

وعلى الرغم من أهمية دور المعلم الا أن كثيرا من الشباب يعزفون اليوم عن هذه المهنة، ويتضح ذلك من خلال الأحصائيات والدراسات التربوية، ويعود سبب ذلك الي قلة الجزاء المادي في الدرجة الأولي، وانعدام الحوافز التي تجعلهم يترددون في الاقدام على هذه المهنة، ويشعرون أن مستواهم المادي منخفض بالأضافة الى المركز الأجتماعي المتواضع الذي يحتلونه مقارنه مع اصحاب المهن الأخرى، ومن الأسباب التي تجعل الشباب يبتعدون عن مهنة التعلم الجهد الذي يبذلونه مع الطلاب خاصة غير الأذكياء منهم، بالأضافة الى مشكلات أخرى ذات علاقة بالسلوك والنظام للتلاميذ، وعدم تحمس المعلمين لمواصلة البحث والأطلاع التي تتطلبها هذه المهنة، فهناك علاقة بين الدوافع التي تجذب المعلمين والمعلمات الي مهنة التعليم، وبين طبيعة المشكلات التي يمكن أن تواجههم، ومدى قدرتهم وأساليبهم واجتهاداتهم فيما يتعلق بالتعامل مع هذه المشكلات، فهناك عدة عوامل تلعب دورا في التحاق الذكور والأناث بمهنة التربية والتعليم، وقد يكون للأهل والأصدقاء دور في التحاقهم بهذه المهنة أو عامل الرغبة لديهم أو لعدم وجود مجال آخر للألتحاق به .

ونتيجة لعملية الأحتكاك بين من يقوم بالتدريس وبين من يتعلم وما بينهما من وسط تعليمي ومواقف تعليمية، وحتى يكون هذا التفاعل ناجحا، ينبغي أن يؤهل من يقوم بالتدريس حتى يكون على دراية بعمله ومدركا لطبيعة مهنته وما يحتاج ذلك من احاطة والمام بالظروف والجوانب المختلفة، وما يتعرض له من مشكلات، وكيفية التغلب عليها، فيحتاج الى معرفة بأساسيات التربية وأصولها وفلسفتها وأهدافها، تبين له أن التربية عملية تنشئة اجتماعية تتصل بالمجتمع بما فيه من ظروف وعوامل مختلفة سياسية واجتماعية واقتصادية وتاريخية، فالمعلم

بحاجة الى أن يكون ملما وعلى علم بتربية الشعوب لأبنائها وماضيها وحاضرها، وبأنظمة التعليم ومراحلها وأهدافها، وعلى معرفة بالتقدم العلمي وامور التربية وما يحدث من تغيرات وتطورات حتى لايكون في عزلة فكرية، وأن يكون على اتصال بما يجري من تطورات مستمرة تربوية واجتماعية واقتصادية وسياسية وعلى كافة الأتجاهات والأصعدة ، وأن يكون على دراية بأمور علم النفس التربوي، حتى يصبح قادرا على تفهم مشكلات تلاميذه وما يسودهم من اختلافات وفروقات. وما بينهم من علاقات وما قد يؤثر على درجة استيعابهم وفهمهم وتحصيلهم وسلوكهم داخل المدرسة ، وأن يكون علي معرفة بالأسس والأهداف التي تقوم وتركز عليها المناهج الدراسية التي تبغي في النهاية تحقيق أهداف التربية والتعليم وفلسفتها المطلوبة (٣٤).

وفيما يتعلق بأقبال الأناث على قطاع التربية والتعليم والعوامل المؤثرة على هذا الأقبال فهي كما يلي (١) :

١- يعتبر العمل في التربية والتعليم من أولى المجالات التي دخلتها المرأة، وأكثر مجال يشجعة المجتمع، وذلك لأنها تتعامل مع العنصر النسائي، حيث يفضل المجتمع الأردني بعاداته وتقاليده العمل الذي لا يتطلب الأحتكاك مع العاملين الذكور.

٢- يعتبر العمل في التربية والتعليم بطبيعته امتدادا لعمل المرأة في البيت، فهو مرتبط بدور المرأة التقليدي كأم والمتعلق برعاية الأطفال، فلا يحتاج هذا النوع من العمل الى جهود كبيرة كي تتأقلم معه وتتقنه .

٣- يعتبر مجال التربية والتعليم الجهاز الحكومي الأكبر بعد جهاز الجيش الذي يستوعب عددا اكبر من العاملين والعاملات .

٤- يعتبر العمل في مجال التربية والتعليم العمل المفضل لدى كثير من العاملات المتزوجات، وذلك لمرونة أوقات الدوام، وفترات الراحة فيه أكثر من المجالات الأخري ، مما يسهل على الزوجة العاملة تنظيم أوقاتها والتوفيق بين مسؤولياتها المنزلية البيتية ومسؤوليات العمل.

٥- يتطلب العمل في مجال التربية والتعليم مساهمة المرأة فيه اكثر من مجالات العمل الأخرى، وذلك لأن نصف هذا المجال يوجه خدماته الى العنصر النسائي في المجتمع.

٦- سهولة حصول المرأة على عمل في ميدان التربية والتعليم، فالمرأة لا يشترط فيها ان تكون حاصلة على مؤهلات تربوية مهنية وثقافية عالية حتى تعين في التربية والتعليم، وذلك يرجع لاستمرار وجود نقص في عدد العاملات والعاملين في هذا الميدان.

ومن العوامل الاخرى التي تلعب دورا في الالتحاق بمهنة التربية والتعليم كما بينتها دراسة عبد الرحمن عدس حول دوافع الالتحاق بمهنة التعليم عام ١٩٧٨ مايلي (٣٥):

١- تأثير الوالدين على المرأة للالتحاق بالمهنة، حيث ان المجتمع يشجع الفتاة على العمل في سلك التعليم على غيره من المهن الاخرى، وذلك لقلة الاختلاط بالجنس الاخر، في هذا الميدان.

٢- لمجرد عامل الصدفة ولعدم وجود مهنة غيرها حيث ان كثيرا من النساء في مجتمعنا يدركن ان مهنة التعليم هي المهنة الاكثر توافرا لهن.

٣- لاعتبارهن ان المهنة تعد مجالا لزيادة الصلات الاجتماعية لهن، حيث ان الحياة في مجتمعنا تفرض بعض القيود على اتصال الفتاة بالاخرين لذا تقبل الاناث على مهنة التعليم حبا فيما تيسره لهن من مجالات الاختلاط والاحتكاك بالاخرين.

٤- يعتبرن ان هذه المهنة تتيح لهن المجال لغرس افكارهن في النشئ وهذا يتفق مع اعتبارهن المهنة ميدانا جيدا للاصلاح الاجتماعي، حيث يعتقدن ان هناك نقائص كثيرة في المجتمع، ويشعرن بضرورة العمل على اصلاحها، وبالتالي تعتبر المدرسة المكان الافضل لمثل هذا الاصلاح، فالطفل يكن احتراما وتقديرا لمعلمه، وبالتالي يتقبل آراء وافكار معلمه، فتنمو هذه الافكار معه وتتفاعل وتعمل عملها في الوقت المناسب.

٥- كون مهنة التعليم تساعدهن على تفهم مشكلات ابنائهن والعمل على حلها فهن يتعاملن مع طلاب يختلفون في مستوياتهم الاجتماعية وعقلياتهم وسلوكهم وهن معرضات لمواجهة وحل مشكلات طلابية عديدة، وبالتالي يكتسبن خبرة في تفهم مشكلات الاطفال وطرق حلها ومعالجتها وتنتقل هذه الخبرة الى البيت والاستفادة منها في حل مشكلات ابنائهن وهذا يكون نوع من الاصلاح الاجتماعي.

٦- لان مهنة التعليم تعد مجالات للتعبير عن الرأي بصراحة فهن يشعرن وهن داخل غرفة الصف بأنهن يملكن الحرية الكافية للتعبير عن آرائهن بصراحة تامة وان هذه الفرصة لا تتاح لهن في اي مكان اخر حيث انهن يجدن من الطلاب خير سميع لهن.

الفصل الثالث
اجراءات الدراسة

- مجتمع الدراسة
- العينة:

حجمها واختيارها ووضعها

- ادوات جمع البيانات
- المعالجة الاحصائية

١. مجتمع الدراسة:

تشكل مجتمع الدراسة من المعلمات العاملات في مدينة عمان التابعات لوزارة التربية والتعليم الاردنية فقد اجريت الدراسة على معلمات المدارس الحكومية فقط، اي مديرية عمان الاولى وعمان الثانية في الفترة الواقعة مابين شهر نيسان-حزيران من عام ١٩٩٤م، وعلى مرحلتين التعليم الاساسي والتعليم الثانوي الاكاديمي حيث بلغ عدد مجتمع الدراسة وفقا لاحصائية وزارة التربية والتعليم الاردنية لعام ٩٢-١٩٩٣م وذلك في المديريتين (٥٢٨٣) كما هو موضح في الجدول الاتي:

جدول رقم (٦):

توزيع اعداد المعلمات حسب المديريات في مدينة عمان.

المديرية	المعلمات
عمان الاولى	٢٩٨٥
عمان الثانية	٢٢٩٨
المجموع العام	٥٢٨٣

٢- العينة:

حجمها واختيارها ووصفها:

ضمت عينة الدراسة ٢٣٥ امرأة عاملة في قطاع التعليم العام، اختيرت وفقا للعينة العنقودية حيث كانت وحدة التحليل المعتمدة في اختيار العينة هي توزيع المعلمات للمرحلة التعليمية اساسية وثانوية وبلغت نسبة معلمات المرحلة الاساسية من مجموع المعلمات الكلي ٨٦٪، منها ٥٦٪ في عمان الاولى و ٤٤٪ في عمان الثانية. وبلغت نسبة المعلمات من المرحلة الثانوية من مجموع المعلمات الكلي ١٤٪، منها ٦٠٪ في عمان الاولى و ٤٠٪ في عمان الثانية كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٧):

توزيع اعداد المعلمات في مدينة عمان ونسبها وفقا لنوع المرحلة التعليمية والمديرية المشرفة عليهن.

المجموع		معلمات المرحلة الاساسية		معلمات المرحلة الثانوية		المديرية
العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	
٢٩٨٥	٪٥٧	٢٥٤٠	٪٥٦	٤٤٥	٪٦٠	عمان الاولى
٢٢٩٨	٪٤٣	٢٠٠٤	٪٤٤	٢٩٦	٪٤٠	عمان الثانية
٥٢٨٣	٪١٠٠	٤٥٤٢	٪٨٦	٧٤١	٪١٤	المجموع العام

(٣٦) المصدر: وزارة التربية والتعليم الاردنية، الاحصاء والتخطيط التربوي، احصاءات التعليم لعام ١٩٩٣/٩٢م.

وقد تم تقسيم كلا من المديريتين عمان الاولى والثانية الى خمس مناطق جغرافية، واخذ نسبة ٥٪ من معلمات منطقة جغرافية معينة وهكذا على جميع المناطق حيث بلغ عدد معلمات عمان الاولى وفقا للتقسيم السابق ١٤٩ معلمة، منهم ١٢٧ معلمة مرحلة اساسية و ٢٢ معلمة مرحلة ثانوية، وقد بلغ عدد معلمات عمان الثانية ١١٥ معلمة منهم ١٠٠ معلمة اساسية و١٥ معلمة ثانوية وبلغ مجموع الملعمات الكلي المبحوثات ٢٦٤ معلمة وقد رجع منهم ٢٣٥ استبانة وبلغ مجموع المدارس المبحوثة في المديريتين ٢١ مدرسة اساسية وثانوية.

وقد اتصفت عينة الدراسة وفقا للبيانات النوعية وهي: العمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي والدخل وعدد سنوات الخدمة، والمرحلة التعليمية وتقدير درجة الاداء الوظيفي كما هو مبين في الجداول اللاحقة

١- العمر

الجدول رقم (٨):

توزيع افراد العينة تبعا للعمر.

الفئات العمرية	التكرار	النسبة
٢٠-٢٤	٥	٢,١٪
٢٥-٢٩	٤٥	١٩,١٪
٣٠-٣٤	٩٧	٤١,٣٪
٣٥-٣٩	٦٣	٢٦,٨٪
٤٠ فما فوق	٢٥	١٠,٦٪
المجموع	٢٣٥	١٠٠٪

يبين الجدول السابق ان الفئة العمرية من (٣٠-٣٤) سنة قد شكلت اعلى نسبة في العينة حيث بلغت نسبتها ٤١,٣٪ وتلتها الفئة العمرية من (٣٥-٣٩) سنة، وبلغت نسبتها ٢٦,٨٪، وبلغت اقل نسبة في العينة ٢,١٪ وهي من الفئة العمرية من (٢٠-٢٤) سنة وبلغت نسبة المعلمات من الفئة العمرية (٢٥-٢٩) سنة ١٩,١٪، وبلغت نسبة المعلمات من الفئة العمرية (٤٠ فما فوق) ١٠,٦٪.

٢- الحالة الاجتماعية.

الجدول رقم (٩):

توزيع افراد العينة تبعا للحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة
عزباء	٤١	١٧,٤٪
متزوجة	١٨٧	٧٩,٦٪
أرملة	٢	٩٪
مطلقة	٤	٢,١٪
المجموع	٢٣٥	١٠٠٪

يبين لنا الجدول السابق ان المعلمات المتزوجات قد بلغت نسبتهن اعلى نسبة وقد شكلت ٧٩,٦٪، وبلغت نسبة المعلمات الغير متزوجات في العينة ١٧,٤٪، اما بالنسبة للمعلمات الارامل فقد بلغت نسبتهن ٩٪، والمعلمات المطلقات فقد بلغت نسبتهن في العينة ٢,١٪.

٣- **المستوى التعليمي:**

الجدول رقم (١٠):

توزيع افراد العينة تبعا للمستوى التعليمي:

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
الثانوية العامة	٢	٩٪
معهد معلمين	١٤٨	٦٣٪
بكالوريوس	٨٣	٣٥,٣٪
ماجستير	٢	٩٪
المجموع	٢٣٥	١٠٠٪

يتبين لنا من الجدول السابق فيما يتعلق بالمستوى التعليمي لافراد العينة ان المعلمات من ذوات المستوى التعليمي (معهد معلمين) قد بلغت نسبتهن اعلى نسبة وقد شكلت في العينة ٦٣٪، وقد تلتها من المعلمات من حملة الشهادة الجامعية الاولى (البكالوريوس) وقد بلغت نسبتهن في العينة ٣٥,٣٪، اما المعلمات من حملة (الشهادة الثانوية) فقد بلغت نسبتهن في العينة ٩٪، وكذلك الامر بالنسبة للمعلمات من حملة (درجة الماجستير) فقد بلغت نسبتهن ايضا ٩٪.

٤- **الدخل الشهري:**

الجدول رقم (١١):

توزيع افراد العينة تبعا للدخل الشهري:

الدخل الشهري	التكرار	النسبة
١٠٠-١٩٩	١٨٨	٨٠٪
٢٠٠-٢٩٩	٢٥	١٠,٦٪
٣٠٠ فمافوق	٢٢	٩,٤٪
المجموع	٢٣٥	١٠٠٪

يتبين لنا من الجدول السابق ان المعلمات اللواتي الدخل الشهري لهن يقع في الفئة (١٠٠-١٩٩ دينار) قد بلغت نسبتهن ٨٠٪ وهي اعلى نسبة في العينة، تلاها من المعلمات اللواتي يقعن في الفئة (٢٠٠-٢٩٩ دينار) حيث بلغت نسبتهن في العينة ١٠,٦٪، ثم المعلمات اللواتي يقعن ضمن الفئة (٣٠٠ فمافوق) وبلغت نسبتهن ٩,٤٪.

٥- عدد سنوات الخدمة:

الجدول رقم (١٢):

توزيع افراد العينة تبعا لعدد سنوات الخدمة:

عدد سنوات الخدمة	التكرار	النسبة
أقل من ٥	--	--
٥-٩	١٨٨	٨٠٪
١٠-١٤	٢٥	١٠,٦٪
١٥- فما فوق	٢٢	٩,٤٪
المجموع	٢٣٥	١٠٠٪

يتبين لنا من الجدول السابق ان المعلمات اللواتي تراوحت عدد سنوات خدمتهن في قطاع التعليم مابين (٥-٩) سنوات قد بلغت نسبتهن ٨٠٪ في العينة، وهي اعلى نسبة، وتلاها من المعلمات اللواتي تراوحت سنوات خدمتهن مابين (١٠-١٤) سنة فقد بلغت نسبتهن في العينة ١٠,٦٪، ثم المعلمات اللواتي بلغت عدد سنوات خدمتهن (١٥ سنة فأكثر) فقد بلغت نسبتهن في العينة ٩,٤٪.

٦- المرحلة التعليمية :

الجدول رقم (١٣):

توزيع افراد العينة تبعا للمرحلة التعليمية.

المرحلة التعليمية	التكرار	النسبة
تعليم اساسي	١٨٥	٧٨,٧٪
تعليم ثانوي اكاديمي	٥٠	٢١,٣٪
المجموع	٢٣٥	١٠٠٪

يتبين لنا من الجدول السابق ان معلمات المرحلة الاساسية قد بلغت نسبتهن في العينة ٧٨,٧٪، وقد بلغت نسبة معلمات المرحلة الثانوية في العينة ٢١,٣٪.

٧- التقدير العام على الأداء الوظيفي

الجدول رقم (١٤):

توزيع افراد العينة تبعا للتقدير العام على الاداء الوظيفي

التقدير العام	التكرار	النسبة
ممتاز	١٢٠	٥١,١٪
جيد جدا	١١٤	٤٨,٥٪
جيد	١	٤٪
متوسط	--	--
ضعيف	--	--
المجموع العام	٢٣٥	١٠٠٪

يتبين لنا من الجدول السابق فيما يتعلق بالتقدير العام على الاداء للمعلمات ان اعلى نسبة بلغت ٥١,١٪، وهي للمعلمات اللواتي يقعن ضمن التقدير الاول وهو (الممتاز)، وتلاهن من المعلمات اللواتي يقعن في التقدير الثاني (الجيد جدا)، وقد بلغت نسبتهن ٤٨,٥٪، وقد بلغت نسبة المعلمات في العينة اللواتي حصلن على تقدير (جيد) على ادائهن قد بلغت نسبتهن ٤٪، ونلاحظ عدم وجود اية معلمة ضمن التقديرين الاخرين المتوسط والضعيف في العينة.

٣) ادوات جمع البيانات

استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات بالاضافة الى الملاحظة والاطلاع على الكتابات والسجلات المتعلقة بموضوع الدراسة. وقد تم بناء الاستبانة بعد دراسة مستفيضة للكتابات المتوافرة والدراسات التربوية ذات العلاقة.

وصممت الاستبانة وفقا لمقياس ليكرت الذي يتكون من خمس اتجاهات هي : موافقة بشدة، موافقة، محايدة، معارضة، معارضة بشدة.

وتكونت الاستبانة من جزئين:

الجزء الاول: تضمن البيانات النوعية كالعمر والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، والدخل، وسنوات الخدمة، والمرحلة الدراسية، بالاضافة الى التقدير العام على الاداء الوظيفي للمعلمة.

الجزء الثاني: تضمن ابعاد اوضاع المرأة العاملة في قطاع التعليم العام والتي تم تقسيمها الى ثلاثة ابعاد او مجالات هي : الابعاد الادارية-المهنية، والابعاد الاجتماعية-الثقافية، والابعاد الاقتصادية، وتضمن هذا الجزء ٤٩ فقرة مقسمة على الابعاد الثلاثة.

وللتحقق من صدق الاداة التي تم وضعها لقياس هذه الابعاد عرضت الاستبانة على خمس من المحكمين من ذوي الاختصاص في الجامعة الاردنية للحكم على مدى صلاحية كل فقرة للبعد الذي وضعت لقياسه، واعتبرت الفقرة صالحة اذا اجمع عليها ثلاثة محكمين او اكثر، وقد تم تعديل وحذف بعض الفقرات وفق اراء المحكمين، وبذلك تم التحقق من الصدق الظاهري للاداة.

وتم التحقق من ثبات المقياس الذي وضع للدراسة عن طريق تطبيق الاستبانة على عينة اولية استطلاعية بلغت ٣٠ حالة واعيد التطبيق على هذه العينة بعد حاصل زمني مقداره اسبوعان حيث تم حساب الدرجة الكلية للمقياس، فكان معامل الارتباط المحسوب بمعادلة بيرسون حيث بلغت (٠,٧٨) واعتبر معامل الثبات كافيا لاغراض الدراسة وبعد ذلك تم توزيع الاستبانة على أفراد عينة الدراسة وتم جمعها بعد ذلك، واستغرق العمل فيها مدة شهرين (آيار، وحزيران من١٩٩٤م).

٤- المعالجة الاحصائية:

بعد الانتهاء من عملية توزيع البيانات وجمعها وتدقيقها وتفريغها، تم تحديد المعالجة الاحصائية الملائمة لاغراض الدراسة، وفيما يلي مبررات استخدام الاساليب الاحصائية الاتية:

١) الاحصاء الوصفي كالنسب المئوية والتكرارات وذلك لاغراض وصف العينة وترتيب اهم مجالات المشكلات للاوضاع التي تعاني منها المرأة العاملة في قطاع التعليم العام

٢) تحليل مربع كاي X^2 .

* من اجل قياس درجة الارتباط بين المتغيرات المستقلة مع المتغير التابع.

* لان البيانات التي تم جمعها في عينة الدراسة هي عبارة عن فقرات.

٣) تحليل الارتباط:

* ارتباط بيرسون لمعرفة درجة الارتباط بين هذه الابعاد المتغيرات المستقلة والمتغير التابع سلبا او ايجابا.

الفصل الرابع
تحليل النتائج تفسيرها

- المقدمة
- ترتيب المجالات بالنسبة للعينة الكلية
- ترتيب اهم المشكلات لكل مجال
- تحليل مربع كاي
- تحليل مضمون الارتباط لبيرسون

١. المقدمة:

يناقش هذا الفصل تحليل البيانات وتفسيرها وذلك للاجابة على اسئلة الدراسة، حيث تم استخدام الاساليب الاحصائية الملائمة لكل هدف ومن اجل الاجابة على الهدف الاول من الدراسة وهو التعرف على الاوضاع الادارية -المهنية، والاقتصادية والاجتماعية-الثقافية وقياس اثر هذه الاوضاع على الاداء للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام، تم اللجوء الى اسلوب ترتيب مجالات الاوضاع او المشكلات والتي تم الحصول عليها عن طريق حساب التكرارات لمجموع الاوزان وذلك وفقا للمعادلة الاتية:

عدد التكرارات للاجابات على اتجاه موافقة بشدة + عدد التكرارات للاجابات على اتجاه موافقة ×٢ = مجموع الاوزان.

٢- ترتيب المجالات بالنسبة للعينة الكلية:

يوضح الجدول رقم (١٥) ترتيب مجالات الاوضاع والمشكلات بالنسبة للعينة الكلية وذلك وفقا لمجموع الاوزان.

الجدول رقم (١٥):

ترتيب مجالات المشكلات للعينة الكلية

المجالات	مجموع الاوزان	النسبة
الادارية-المهنية	٣٢٥٤	١
الاقتصادية	٢٣٥٦	٢
الاجتماعية-الثقافية	١٩٣٤	٣

وبناء على الترتيب السابق لمجالات اوضاع المرأة العاملة في قطاع التعليم العام فقد احتلت المجالات الادارية المهنية المرتبة الاولى في اهميتها لدى المرأة العاملة في قطاع التعليم العام وهي الابعاد ذات العلاقة بطبيعة المهنة وواجباتها ومتطلباتها وما يرتبط بها من تعليمات وقرارات ادارية ذات علاقة بالامور التدريسية التربوية.

٣- ترتيب اهم المشكلات لكل مجال:

ومن اجل التعرف على اهم المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة في قطاع التعليم العام تم اللجوء الى اسلوب ترتيب اهم المشكلات في كل مجال يوضح الجدول رقم (١٦) ترتيب المشكلات للمجال الاداري المهني

جدول رقم (١٦):

ترتيب المشكلات للمجال الاداري-المهني وذلك حسب تصورات المعلمات في العينة لها.

العبارات	الأوزان	الرتب
١- يحتاج مني عملي الى وقت وجهد كبيرين	٤٥٠	١
٢- نصابي التدريسي اكثر مما هو مطلوب مني	٢٥٢	٤
٣- ادرس موضوعات ليست من صلب تخصصي	٩٠	١٥
٤- لا يتاح لي المجال للاشتراك في دورات تدريبية	٦٨	١٧
٥- لا تتوافر في المدرسة تسهيلات تعليمية وظروف عمل ملائمة	٢٠٠	٦
٦- لا يوجد تحديد واضح للواجبات المطلوبة مني	٨٠	١٦
٧- لا يتعاون اولياء امور الطلبة معي في تحقيق اهداف المدرسة	٢٨٨	٢
٨- لا اجد سهولة في القيام بعملي	١٥٢	١٠
٩- لا اجد اكتظاظا من التلاميذ في غرفة الدرس	١٥٦	٩
١٠- اواجه صعوبة في عدم توفير الكتب الخاصة للموضوع الذي ادرسه	١٣٤	١١
١١- اقضي وقتي بعد الدوام مع الطلاب الذين يعانون من مشكلات فردية	٩٠	١٥
١٢- تحتاج اللجان المدرسية التي تشكل الى وقت كبير مني.	١٥٨	٨
١٣- لا تشركني الادارة، في القضايا التربوية التي تهم الطلبة.	١٠٠	١٣
١٤- الانظمة والتعليمات المدرسية جامدة.	٢٤٠	٥
١٥- ادارة المدرسة التي اعمل فيها غير متعاونة	٥٤	١٨
١٦- تتخذ الادارة كافة القرارات المتعلقة بالبرنامج المدرسي	٢٦٤	٣
١٧- لا اشارك المديرة في اختيار الشعب التي سوف ادرسها	١١٠	١٤
١٨- لا تدار اجتماعات الهيئة التدريسية بشكل متعاون	١١٨	١٢
١٩- لا تساعدني الادارة على طرح افكاري دون حرج	٨٠	١٦
٢٠-الاجراءات الادارية المتبعة جامدة.	١٧٠	٧

يتضح من الجدول رقم (١٦) ان المشكلات الخمسة الاولى في الاوضاع الادارية–المهنية هي كالتالي:

١. يحتاج مني عملي الى وقت وجهد كبيرين.
٢. لا يتعاون اولياء امور الطلبة معي في تحقيق اهداف المدرسة.
٣. تتخذ الادارة كافة القرارات المتعلقة بالبرنامج المدرسي.
٤. نصابي التدريسي اكثر مما هو مطلوب مني.
٥. الانظمة والتعليمات المدرسية جامدة.

ويمكننا ان نفسر احتلال هذه المشكلات للمراتب الخمسة الاولى لدى المرأة العاملة في قطاع التعليم العام كما يلي :

١. اهمية مهنة التعليم وما تحتاجه من وقت كبير، فمن يمارس هذه المهنة يحتاج الى مزيد من الاطلاع والثقافة ومعرفة مايجري في المجتمع من احداث وقضايا، ودور المعلم في تفسيرها للطلاب بما يتماشى مع السياسة والفلسفة العامة للمجتمع، وان يكون على اطلاع دائم على الدراسات والابحاث العلمية واضافة لاى كل ماهو جديد ومتطور الى فكر الطلاب، والعمل على صقل شخصياتهم بشكل يخدم اهداف مجتمعهم وان يكونوا اصحاب عقول تحليلية متفتحة، وان يطبقوا ما تعلموه، وما اكتسبوه من معارف جديدة في تنمية مجتمعاتهم، اضافة الى ذلك تحضير المواد وما يستلزم لها من وسائل ايضاح، تصليح واجبات وامتحانات الطلبة، نصاب المعلم من ساعات التدريس مرتفع بحيث يتطلب منه عملا متواصلا طيلة ساعات الدوام، ونتيجة لحاجة هذه المهنة الى كل ذلك الوعي بالمجتمع الخارجي والوقت الكبير الذي تحتاجه فقد لايتاح للمعلم الوقت الكافي من اجل زيادة معارفه ومداركه لعدم توافر الوقت الكافي لأخذ متطلبات المهنة معظم ذلك الوقت واستنفاذه.

٢. ان توافر وجود اتصال مابين المدرسة والمعلمين وبين اولياء امور الطلبة امر مهم جدا، ولا بد من التأكيد على اهميته فعلى الرغم من انعقاد اجتماعات اولياء الطلبة الا اننا قلما نجد من يلبي هذه الدعوات، فلا بد من ان تتكامل العملية التربوية التعليمية وذلك بوجود تعاون واتصال مستمر مابين المدرسة والمجتمع الخارجي واساس ذلك ان الطالب يتأثر بمستويين من العلاقات الاجتماعية الاولية والثانوية حيث تلعب الاسرة الدور الاول في الاولى، بينما تبرز المدرسة في الثانية، ويقتضي هذا الترابط الوظيفي في عملية التنشئة التنسيق بين المستويين.

٣. ان عدم اشراك الادارة للمعلمات في الامور التي تهم الطلبة والتي لها علاقة بأمور التدريس تؤثر على درجة قبولهن لهذه التعليمات والانظمة نتيجة لعدم مشاركتهن فيها، فقد يمارسنها ويتقبلنها فيما لو كان لهن دور في وجودها، وذلك لانهن العنصر الاول الذي يتفاعل مع الطلاب وهن اقدر من غيرهن على مدى جدواها ومعرفة درجة مساهمتها في تحقيق اهداف العملية التعليمية.

٤. نظرا للوقت الذي تحتاجه متطلبات مهنة التدريس وواجباتها، لابد ان يكون هناك نوع من التنسيق بين ماهو مطلوب من المعلمة، والتخفيف من العبء الناتج عن زيادة النصاب التدريسي، حتى تتفرغ للنشاطات اللامنهجية الاخرى التي تطلب منها وان لايؤثر كثرة العبء التدريسي على ادائها واهتمامها بطلابها ودرجة مساهمتها في ابتكار الوسائل التعليمية المساعدة في العملية التعليمية والقيام بالنشاطات والرحلات العلمية بشكل لايتعارض مع سير الخطة الدراسية المنهجية.

٥. ان عدم توافر درجة من الليونة في الانظمة والتعليمات المدرسية لاشك انه على طبيعة العلاقات الرسمية وغير الرسمية داخل نطاق المدرسة اي ان وجود نوع من التعاون والتفاهم داخل نطاق المدرسة وتوافر بيئة مناسبة وملائمة من اجل العمل على زيادة الارتباط والولاء للمهنة فتستطيع الادارة ان تحدث نوعا من الليونة في الانظمة والتعليمات بشكل لايؤثر على سير

العملية التعليمية التربوية ولا يؤثر بالتالي على اداء المعلم الوظيفي ولكن ذلك الامر قد ينعكس ايجابيا على طبيعة العلاقات الرسمية وغير الرسمية التي قد تؤثر على الاداء الوظيفي للمعلمات فالعملية التعليمية تتضمن جانب الابداع الفردي من قبل المعلم كما تتطلب جدية نسبية في تضمين المعلومات الى جانب ضرورة مراعاة المعلم قدرات الطلبة واختلافها وجميع هذه الامور لا تتفق كليا والنظام البيروقراطي الصارم، ان العملية التعليمية بطبيعتها ومن خلال اهدافها تفترض مرونة في النظام الاداري وتطبيقه بما لايقضي على عنصر الابداع لدى القائمين على عملية التعليم.

وبذلك تتفق هذه النتيجة مع دراسة سالم اعليان التي بينت ان من المشكلات التي تواجه المعلمين قلة التعاون مع اولياء التلاميذ، وكذلك تتفق مع ماجاء في دراسة بيسلي (Beasly) التي بينت دور العوامل الادارية المهنية في تحقيق الرضا المهني للمعلمين.

ويوضح الجدول رقم (١٧) ترتيب المشكلات للمجال الاقتصادي.

الجدول رقم (١٧):

ترتيب مشكلات المجال الاقتصادي وذلك حسب تصورات المعلمات في العينة لها.

العبارات	الاوزان	الرتب
١- اتقاضى راتبا اقل من الجهد المبذول.	٣٨٤	١
٢- راتبي لا يتلاءم مع مقدار نصابي التدريسي.	٣٤٠	٢
٣- فرصتي للترقية غير مناسبة في مجال عملي.	٢٣٨	٦
٤- راتبي ليس مماثلا لزميلي الرجل في الميدان نفسه	٨٢	٩
٥- اعتبار العامل الزمني اي عدد سنوات الخدمة.	٢٣٢	٧
٦- ضآلة العائد الاقتصادي يشجعني على ممارسة مهنة اخرى.	١٦٨	٨
٧- اتضايق لعمل توافر فرصة الاستفادة من نظام الحوافز التشجيعية.	٣٢٦	٣
٨- لا يعتبر اسلوب الترقية المتبع اسلوبا عادلا.	٢٩٢	٤
٩- امارس عملا اخر ليس له علاقة بالتدريس لقلة الراتب.	٣٨	١٠
١٠- اسلوب التقويم المستخدم غير موضوعي.	٥٦	٥

وبناء على الترتيب السابق للمشكلات فان المشكلات الخمس الاولى هي كما يلي:

١. اتقاضى راتبا اقل من الجهد المبذول.
٢. راتبي لا يتلاءم مع مقدار نصابي التدريسي.
٣. اتضايق لعدم توافر فرصة الاستفادة من نظام الحوافز التشجيعية.
٤. لايعتبر اسلوب الترقية المتبع اسلوبا عادلا.
٥. اسلوب التقويم المستخدم غير موضوعي

ويمكننا تفسير ذلك كمايلي:

١- ان شعور المرأة العاملة في قطاع التعليم العام بتدني راتبها وعدم تناسبه مع ماتقوم به من جهد يؤدي الى شعورها بالاحباط والاستياء النفسي نظرا لاعتقادها بعدم تكافؤ الاجر مع الجهد المبذول، فان عدم تكافؤ الاجر مع مقدار الجهد المبذول يدفع المرأة العاملة في قطاع التعليم العام للتقليل من درجة ادائها وجهدها ويدفعها الى الشعور بعدم الرضا عن مهنتها اضافة الى وجود نوع من اللامبالاة في اداء العمل وتصبح طريقة ممارستها لعملها طريقة تقليلدية روتينية تفتقر الى التجديد والتطوير في طريقة التحضير للحصص واسلوب التدريس فقد يعتمد على اسلوب المحاضرة والتلقين اي اسلوب الاتصال الاحادي دون الاهتمام بردة فعل الطلاب ومشاركتهم في الحصة ومدى تفاعلهم معها.

٢- ان عدم توافر فرص المكافآت والحوافز التشجيعية التي ان وجدت فانها تكون معنوية يزيد من الشعور بعدم الرضا، فمن المعروف ان الدرجة علاوة على الدرجة السابقة لا تساهم كثيرا في زيادة الراتب، ونلاحظ في المهن الاخرى فرقا شاسعا في الرواتب والمكافآت بالنسبة لهذه المهنة وقد تقترن المكانة الاجتماعية احيانا يما يتقاضاه الشخص من اجر، وهذا بالتالي يؤثر على درجة، الاداء لهن، ففاعلية المرأة وكفاءتها في هذا الميدان تعتمد على مجموعة من الامور المتداخلة التي احدها العامل الاقتصادي فتأمين دخل يتناسب مع قيمة عملها واهميته يزيد من كفاءتها وفاعليتها وانتمائها لمهنتها.

٣- ان شعور المرأة العاملة في قطاع التعليم العام بعدم توافر عنصر الموضوعية في تقدير او عدم توافر اسس واضحة ومحددة لعملية التقويم المستخدمة تؤثر على الشعور بالرضا عن المهنة، وعدم اعتمادهم الاسس الموضوعة في عملية الترفيع حيث لايرفع الا عدد قليل منهن وعدم تأثير تلك الترقية كثيرا على الرواتب الممنوحة مما يؤدي بهن على الاعتماد على مانسميه بالدروس الخصوصية بعد نهاية الدوام الرسمي.

لكن يظهر من النتائج ان معظمها ممتاز وجيد جدا، اذا لماذا التذمر؟ والجواب على ذلك قد يكون في ان اللواتي يجتهدن ويقمن بعمل جيد يجدن انهن لايختلفن في التقدير عن اللواتي لايعملن بجد، ان الانسان يحكم على الاشياء من خلال اطار مرجعي فالمعلمة تحكم على التقييم على انه اداء غير منصف لمن هن في مثل وضعها الوظيفي لانه لا يميز بين النشيطات واللواتي لايقمن بعملهن بشكل جدي.

وبذلك تتفق هذه النتيجة مع ماجاءت به دراسة عبدي يونس حول الاسباب الكامنة وراء قرار معلمي الصومال في ممارسة مهنتهم او الانقطاع عنها، حيث بينت عدم رضا افراد العينة عن الرواتب التي يتلقونها والمكافآت والترقيات، ايضا تتفق مع ماجاءت به دراسة سليمان الخضري ومحمد سلامة حول مسألة الرضا المهني لدى المعلمين في دولة قطر، حيث ان من بين ماجاءت به تلك الدراسة عدم رضا افراد العينة عن الاجور والمكافآت والترقية، وكذلك تتفق مع ماجاء في دراسة باري فاربر (Barry Farber) التي بينت تأثير العوامل الاقتصادية في احداث الشعور بالاحتراق النفسي كذلك دراسة سير جيوفاني (Sergiovanni) التي بينت بأن العامل المادي من العوامل الرئيسة التي تجعل المعلم غير راض عن عمله.

ويوضح الجدول رقم (١٨) ترتيب المشكلات للمجال الاجتماعي الثقافي

الجدول رقم (١٨):

ترتيب مشكلات المجال الاجتماعي-الثقافي حسب تصورات المعلمات في العينة لها .

العبارة	الاوزان	الرتب
١- عدم احترام المجتمع لهذه المهنة من العوامل التي تقلل من التمسك بعملي.	١٧٠	٤
٢- يعطي المجتمع قيمة اجتماعية اعلى لمعلمات المراحل التعليمية الاعلى.	٣١٢	١
٣- العلاقة غير الجيدة مع زملاء العمل تؤثر على درجة ادائي لعملي.	١٧٨	٣
٤- عدم ملائمة المركز الادبي للمهنة مع طموحاتي يقلل من ارتباطي بها.	١٢٠	٥
٥- اتعرض لضغط جماعي من قبل افراد الهيئة التدريسية لمخالفة رأي الجماعة.	٦٨	١٢
٦- لا اتمتع في لقاءاتي مع المعلمات الاخريات اثناء فترات الراحة.	٩٠	٧
٧- لا اتقبل اخطاء زميلاتي الاخريات في المدرسة.	٨٢	١٠
٨- لا احصل على المساعدة من قبل المديرة في حل الخلافات المهنية البسيطة.	٦٤	١٣
٩- هناك من يقاطع حديثي اثناء اجتماعات الهيئة التدريسية.	٦٤	١٣
١٠- لا تساعدني المديرة في حل مشكلاتي الشخصية.	٨٤	٩
١١- لا اتعاون مع زميلاتي في اعداد التقارير التي تتطلبها الادارة.	٤٦	١٤
١٢- لا احصل على نتائج زيارات المشرفين التربويين من قبل المديرة بشكل مستمر.	٣٨	١٥
١٣- اميل الى الانعزال اثناء فترات الراحة	٣٠	١٦
١٤- اسعى للحصول على امتيازات خاصة من الادارة.	١١٨	٦
١٥- لا تهتم المعلمات بالاجتماعات ذات العلاقة بأمور التعليم	٧٨	١١
١٦- زميلاتي في العمل لا يقدرن ما اقوم به من عمل	٦٤	١٣
١٧- لم تحقق لي مهنة التعليم المكانة التي اصبو اليها.	٢١٤	٢
١٨- لا اشعر بالحرية والراحة اثناء التحدث مع الادارة	٨٦	٨
١٩- لا اتحدث مع زميلاتي في الامور التي تهم الطلبة	٢٨	١٧

ويمكننا ان نرتب المشكلات التي احتلت الرتب الخمس الاولى كمايلي:

١. يعطي المجتمع قيمة اجتماعية اعلى لمعلمات المراحل التعليمية الاعلى.
٢. لم تحقق لي مهنة التعليم المكانة التي اصبو اليها.
٣. العلاقة غير الجيدة مع زملاء العمل تؤثر على درجة ادائي لعملي.
٤. عدم احترام المجتمع لهذه المهنة من العوامل التي تقلل من التمسك بعلمي.

٥. عدم ملائمة المركز الادبي مع طموحاتي تقلل من ارتباطي بها.

ويمكننا ان نفسر وجود هذه المشكلات بالدرجة الاولى لديهن بما يلي:

١- ان اعطاء افراد المجتمع المعلمات في المراحل التعليمية الاعلى مكانة اجتماعية واحتراما اعلى يؤثر على زميلاتهن الاخريات في المراحل التعليمية الاخرى، وان المجتمع يبني هذا التقدير بناء على الدرجة العلمية الاعلى، حيث ان ذلك يؤثر على دافعية وانتماء المعلمات الاخريات، وذلك لعدم تقدير المجتمع للجهود التي يقمن بها ايضا، خاصة معلمات المرحلة الاولى وهي المرحلة الاساسية التي تتطلب كثيرا من العناية والتركيز، فعليهن تقع مهمة بناء الاسس الاولى للعلوم والمعارف.

٢- ان مشكلة التقدير الاجتماعي والادبي لمهنة التعليم من قبل افراد المجتمع ومدى تناسبها مع طموحاتهن من العوامل التي تعتبر مسببة لعدم الرضا المهني، كما بينت لنا كثير من الدراسات التربوية، فهذه النظرة الاجتماعية الضيقة التي تبنى في اغلب الاحيان على اساس الراتب مقارنة مع اصحاب المهن الاخرى ومكانتها واهميتها في المجتمع، فشعورهن بأنهن لسن في مكانة اقرانهن من اصحاب المهن الاخرى التي تحتل مكانة عالية كالمحاماة والطب والهندسة، وبالتالي ان مثل هذه النظرة وهذا الشعور قد يؤدي بالتالي الى وجود نوع من الألم النفسي وقد يلعب دورا في التأثير على درجة الأداء طالما انه ليس بالمستوى المقبول اجتماعيا وينظر الى الذين يمارسونه نظرة متدنية، وشعورهن ايضا ان المهنة لم تحقق لهن المكانة التي يصبون اليها وهذا مايفسر لنا في الوقت الحالي العزوف والابتعاد عن هذه المهنة، ولا يلجأ اليها الا من لا يجد عملا اخر، على الرغم مما تحتاجه هذه المهنة من ثقافة واطلاع ودراية واسعة بالامور المحيطة والاتصال المستمر بالمجتمع وما يجري من تطورات.

٣- ان وجود مناخ غير ملائم للعلاقات الاجتماعية مابين المعلمة وبين مديرة المدرسة وبين المعلمة والمعلمات الاخريات تؤثر على درجة البذل والعطاء، فعدم توافر الانسجام داخل نطاق العمل يؤدي الى الشعور بكثرة الضغوط الواقعة عليهن، وتحرمهن من فرصة التعاون من اجل التخطيط والابتكار بما

يفيد العملية التربوية الهادفة، فعملية التعاون والمساعدة فيما بينهن في حل مشكلات الطلبة سواء الشخصية او التربوية تؤثر بدرجة كبرى على تحسين الاداء، وتلعب دورا في تخريج مستوى عال من الطلبة، حيث يغرسن فيهن حب العطاء والمشاركة والاهتمام بتقديم المساعدة والعون للاخرين، فتوافر الجو النفسي المريح للعمل لا شك انه يؤثر على مستوى الاداء اليجد، ولا يجعلهن يفكرن في اداء عملهن بطريقة غير جيدة وانما بصورة افضل، ومحاولة ابتكار الوسائل التعليمية المساعدة في العملية التدريسية، وكل ذلك من خلال النقاشات والحوارات البناءة والمفيدة ومحاولة التعويض عما ينقصهن من وسائل تعليمية عن طريق التعاون البناء.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة عبدي يونس في الصومال التي بينت عدم رضا العينة عن مكانة المهنة ومستواها بين الاوساط المهنية الاخرى وكذلك تتفق مع دراسة سليمان الخضري حول الرضا المهني في قطر والتي بينت ان احد عوامل عدم الرضا المهني كانت المركز الادبي للمهنة.

ويمكن القول ان ثمة عوامل تؤثر على درجة الرضا الوظيفي الذي يؤثر على مستوى الاداء وهي كمايلي:

١. العلاقات الجيدة مع زملاء العمل ومديرة المدرسة.
٢. المكانة الاجتماعية للمهنة.
٣. الرضا عن الرواتب والمكافآت والترقية.
٤. الأمان النفسي والوظيفي الذي يتحقق بتوافر العناصر السابقة.

٤- تحليل مربع كاي:

لقد تم استخدام مربع كاي X^2 لبيان دلالة المتغيرات المستقلة والمتغير التابع وقياس اثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

ويوضح الجدول رقم (١٩) دلالة العلاقة بين متغير الاوضاع الادارية المهنية والاداء الوظيفي للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام.

الجدول رقم (١٩):

دلالة العلاقة بين متغير الاوضاع الادارية -المهنية والاداء الوظيفي.

الاوضاع الادارية المهنية الاداء الوظيفي	X^2	درجات الحرية	مستوى الدلالة	معامل التجانس (C)	معامل الترابط (V)
	١١,٦٧٨٤٣	٨	٠,١٦٦١٤	٠,٢١٧٥٨	٠,١٥٧٦٣

ومن خلال ما عرض في الجدول رقم (١٩) نلاحظ ان قيمة كاي تربيع (X^2) بلغت (١١,٦٧٨٤٣) وبلغ عدد درجات الحرية (٨) ومستوى الدلالة (٠,١٦٦١٤)، ومعامل الترابط الذي يعني ويوضح قوة العلاقة للجدول المتقاطع قد بلغ (٠,١٥٧٦٣) وهو معدل لابأس به وليس له دلالة معنوية وذلك عند مستوى دلالة $\alpha \leq$ (٠,٠٥) بمعنى اخر ليس هناك علاقة ارتباطية مابين الاداء الوظيفي للمعلمة وتقديرها وبين الاوضاع الادارية والمهنية وهكذا فاننا نستطيع القول انها قد تم رفض الفرضية التي تقول بوجود فرق ذو دلالة احصائية للاوضاع الادارية المهنية على الاداء الوظيفي للمعلمة، ان مشكلة علاقة الارتباط بين العوامل المستقلة والاداء كمتغير تابع قد تكمن في تقديرات الاداء التي لم تعكس تباين هذا الاداء الفعلي بين المعلمات وقد يعود هذا الى طرق قياس الاداء من قبل الموجهين والادارة او الى اعتبارات اجتماعية تبعد التقييم الموضوعي وتستبدله باعتبارات شخصية، ان عدم ظهور التباين في تقييم الاداء ادى الى عدم وجود علاقات ارتباطية ذات دلالة وذلك بناءا على نتائج التقييم المعمول بها علما ان هذه العلاقة قد تتبدل لو استعملت وسائل تقييمية مميزة وموضوعية ويمكننا ان نوضح ذلك من خلال الجدول المتقاطع الاتي.

الجدول رقم (٢١):

توزيع النسب المئوية لافراد العينة حسب العلاقة مابين الاوضاع الادارية- المهنية والاداء الوظيفي

الاوضاع الادارية-المهنية الاداء الوظيفي	الموافقات بشدة	الموافقات	محايدات	المعارضات	المعارضات بشدة	المجموع
ممتاز	٧ ٥,٨٪	١٥ ١٢,٥٪	٣٥ ٢٩,٢٪	٤١ ٣٤,٢٪	٢٢ ١٨,٣٪	١٢٠ ٥١,١٪
جيد جدا	٦ ٥,٣٪	١٨ ١٥,٨٪	٤١ ٣٦٪	٤٣ ٣٧,٧٪	٦ ٥,٣٪	١١٤ ٤٨,٥٪
جيد	--	--	--	--	١ ١٠٠٪	١ ٠,٤٪
المجموع						١٠٠٪

ويلاحظ من الجدول السابق رقم (٢١) ان المعلمات من ذوات التقدير (الجيد جدا)، والمعارضات على ان الاوضاع الادارية المهنية سيئة قد بلغت نسبتهن في العينة (٣٧,٧٪) وان تقديرهن على ادائهن الوظيفي جيد جدا بمعنى اخر لاعلاقة ارتباطية مابين التقدير على الاداء ومابين سوء الاوضاع او عدم سوئها كما ان نسبة المعلمات من ذوات التقدير (الممتاز) في العينة والمعارضات على ان الاوضاع الادارية المهنية اوضاع سيئة قد بلغت نسبتهن في العينة ٣٤,٢٪، وهي نسبة قريبة من النسبة الاولى وبالمقابل نلاحظ ان نسبة المعلمات من ذوات التقدير (الممتاز) والموافقات على ان الاوضاع الادارية المهنية هي اوضاع سيئة قد بلغت نسبتهن ١٢,٥٪، والموافقات بشدة منهن قد بلغت نسبتهن ٥,٨٪، وهي ايضا نسبة ضعيفة، اما المعلمات من ذوات التقدير (الجيد جدا)، والموافقات بشدة على ان الاوضاع الادارية المهنية سيئة قد بلغت نسبتهن في العينة ٥,٣٪، والموافقات من نفس التقدير ايضا قد بلغت نسبتهن في العينة ١٥,٨٪، وهي نسب مقارنة مع نسب المعارضات منهن ضعيفة او قليلة، وتبين لنا عدم وجود ارتباط احصائي مابين هذه الاوضاع من حيث سوئها او عدمه بالنسبة للعينة على ادائهن حيث ان معظم العينة قد تركزت بالفئتين الاوليتين من حيث التقدير (الممتاز والجيد جدا)، في حين ان واحدة فقط من فئة التقدير (الجيد) كانت معارضة على ان الاوضاع الادارية المهنية

تعتبر سيئة ولها علاقة ارتباطية مع الاداء والتقدير الوظيفي لها وهذا مايفسر لنا نقطة مهمة في عملية التقدير اي انه بالرغم من سوء الاوضاع المحيطة بهن الا ان التقدير على ادائهن بقي مرتفعا وهناك عدة عوامل تدخل في التقدير واعتبارات قد تكون شخصية في بعض الاحيان كما ان هناك ٧٠٪ من تقدير الادارة يدخل في التقدير النهائي.

ولبيان دلالة العلاقة مابين الاوضاع الاقتصادية والاداء الوظيفي للمعلمة فان الجدول رقم (٢١) يبين ذلك.

الجدول رقم (٢١):

دلالة العلاقة بين الاوضاع الاقتصادية والاداء الوظيفي للمعلمة.

الاوضاع الاقتصادية والاداء الوظيفي	X^2	درجات الحرية	مستوى الدلالة	معامل التجانس (C)	معامل الترابط (V)
	٣,١٦٥٦٣	٨	٠,٩٢٣٥٤	٠,١١٥٢٩*	٠,٠٨٢٠٧*

* تعني وجود دلالة معنوية لمعامل الترابط والتجانس وذلك عند مستوى دلالة $\alpha \geq$ (٠,٠٥).

ومن خلال ماعرض في الجدول رقم (٢١) نلاحظ ان قيمة كاي تربيع المحسوبة بلغت (٣,١٦٥٦٣) وان عدد درجات الحرية (٨) وبلغ معامل التجانس للجداول المتقاطعة (٠,١١٥٢٩) وهي نسبة لابأس بها في حين بلغ معامل الترابط مابين المتغيرين (٠,٠٨٢٠٧) وهو معامل ضعيف يبين لنا درجة وقوة العلاقة الترابطية مابين المتغيرين وبذلك قد بلغت مستوى الدلالة والمعنوية لهما (٠,٩٢٣٥٤)، وهي دالة معنويا على وجود علاقة معنوية احصائية ترابطية مابين المتغيرين وذلك عند مستوى دلالة $\alpha \geq$ (٠,٠٥)، وبناءا على ذلك قد تم قبول الفرضية التي تنص على وجود فرق ذو دلالة احصائية للاوضاع الاقتصادية على الاداء الوظيفي للمعلمة ويمكننا ان نوضح ذلك من خلال الجدول المتقاطع الاتي.

الجدول رقم (٢٣):

توزيع النسب المئوية لافراد العينة حسب العلاقة مابين الاوضاع الاقتصادية والاداء الوظيفي.

الاوضاع الاقتصادية الاداء الوظيفي	الموافقات بشدة	الموافقات	محايدات	المعارضات	المعارضات بشدة	المجموع
ممتاز	١١ ٩,٢٪	٣٦ ٣٠٪	٣١ ٢٥,٨٪	٢٧ ٢٢,٥٪	١٥ ١٢,٥٪	١٢٠ ٥١,١٪
جيد جدا	٩ ٧,٩٪	٣٤ ٢٩,٨٪	٣٤ ٢٩,٨٪	٢٣ ٢٠,٢٪	١٤ ١٢,٣٪	١١٤ ٤٨,٥٪
جيد	--	--	١ ١٠٠٪	--	--	١ ٠,٤٪
المجموع						١٠٠٪

ويلاحظ من خلال الجدول السابق ان المعلمات من ذوات التقدير (الممتاز) ومن فئة الموافقات على ان الاوضاع الاقتصادية لهن سيئة قد بلغت نسبتهن في العينة ٣٠٪، كما وقد بلغت نسبة الموافقات منهن من فئة التقدير (الجيد جدا) ٢٩,٨٪، وهذا مايوضح لنا سوء الاوضاع الاقتصادية وعدم قناعتهم بالمقاييس الموضوعة لتقدير الرواتب لهن، وقد تبين لنا في الجدول رقم (٢٢) ان هناك علاقة ارتباطية مابين الاداء الوظيفي للمعلمات وبين الاوضاع الاقتصادية لكن هذه العلاقة الارتباطية لم تؤثر سلبا على الاداء الوظيفي لهن فهن بقين ضمن التقديرين الاولين وبالمقابل نلاحظ ان نسبة المعارضات منهن على سوء الاوضاع الاقتصادية ومن فئة التقدير (الممتاز) قد بلغت ٢٢,٥٪، وهي نسبة لابأس بها، وبلغت نسبة المعارضات بشدة منهن من فئة التقدير (الممتاز) ١٢,٥٪، وهي نسبة ضعيفة، في حين قد بلغت نسبة المعارضات منهن من فئة التقدير (الجيد جدا) ٢٠,٢٪، وهي نسبة قريبة جدا مع فئة التقدير (الممتاز)، والمعارضات على سوء الاوضاع الاقتصادية وان نسبة المعارضات بشدة على سوء الاوضاع الاقتصادية من فئة التقدير (الجيد جدا) قد بلغت ١٢,٣٪ وهي ايضا قريبة من نسبة المعارضات من فئة التقدير (الممتاز)، وهذا مايؤكد لنا عدم وجود خطوط واضحة واسس محددة لعملية التقدير على الاداء الوظيفي لهن حيث ان عملية تقدير الرواتب تعتمد على مبدأين

هما: سنوات الخدمة، والمؤهل العلمي. كما ان الدرجات التي يتم الحصول عليها اثناء الخدمة لاتؤثر كثيرا في واقع الامر على زيادة الراتب والترفيع فسوء الاوضاع الاقتصادية وغيرها ان انعكس سلبا على الاداء الا انه في عملية التقدير تدخل عدة عوامل في وضعه ولذلك يبقى دائما ضمن (الممتاز والجيد جدا) ولا يعكس الامر كما هو.

ولبيان دلالة العلاقة مابين الاجتماعية-الثقافية والاداء الوظيفي للمعلمة فان الجدول الاتي يوضح لنا ذلك.

الجدول رقم (٢٣):

دلالة العلاقة بين الاوضاع الاجتماعية-الثقافية والاداء الوظيفي للمعلمة.

الاوضاع الاجتماعية-الثقافية والاداء الوظيفي	X^2	درجات الحرية	مستوى الدلالة	معامل التجانس (C)	معامل الترابط (V)
	٦,٧٧٧٦٤	٨	٠,٥٦٠٨٠	٠,١٦٧٤٣	٠,١٢٠٠٩

يبين الجدول رقم (٢٣) ان قيمة كاي تربيع (X٢) قد بلغت (٦,٧٧٦٤) وان عدد درجات الحرية بلغ (٨) درجات، ومعامل التجانس للجدول المتقاطع بلغ (٠,١٦٧٤٣) وهو معامل لابأس به وان معامل الترابط الذي يوضح لنا قوة العلاقة الترابطية مابين المتغيرين قد بلغ (٠,١٢٠٠٩) وهو ضعيف ، وقد بلغ مستوى الدلالة والمعنوية للمتغيرين (٠,٥٦٠٨٠) وبناءا على ذلك نستطيع القول ان العلاقة غير دالة، وذلك عند مستوى دلالة $\alpha \geq$(٠,٠٥) وعلى ذلك الاساس قد تم رفض الفرضية التي تنص على وجود فرق ذو دلالة احصائية مابين الاوضاع الاجتماعية -الثقافية والاداء الوظيفي للمعلمة ولمزيد من التوضيح فقد تم اللجوء الى النسب المئوية لبيان العلاقة مابين المتغيرين كما هو مبين في الجدول رقم (٢٤).

الجدول رقم (٢٥):

توزيع النسب المئوية لافراد العينة حسب العلاقة مابين الاوضاع الاجتماعية- الثقافية والاداء الوظيفي للمعلمة.

الاوضاع الاجتماعية الثقافية الاداء الوظيفي	الموافقات بشدة	الموافقات	محايدات	المعارضات	المعارضات بشدة	المجموع
ممتاز	١٢ ٪١٠	٣٢ ٪٢٦,٧	٢٧ ٪٢٢,٥	٣٤ ٪٢٨,٣	١٥ ٪١٢,٥	١٢٠ ٪٥١,١
جيد جدا	١٣ ٪١١,٤	٣١ ٪٢٧,٢	٢٥ ٪٢١,٩	٢٩ ٪٢٥,٤	١٦ ٪١٤	١١٤ ٪٤٨,٥
جيد	١ ٪١٠٠	--	--	--	--	١ ٪٠,٤
المجموع						٪١٠٠

ويلاحظ من خلال الجدول السابق ان المعلمات من فئة التقدير (الممتاز) والمعارضات على سوء الاوضاع الاجتماعية الثقافية قد بلغت نسبتهن (٢٨,٣٪) وهي نسبة مرتفعة بمعنى اخر لاتأثير للاوضاع الاجتماعية الثقافية على التقدير العام على ادائهن الوظيفي في حين نسبة الموافقات منهن على سوء الاوضاع الاجتماعية الثقافية، ومن فئة التقدير (الممتاز) ايضا قد بلغت (٢٦,٧٪) وهي نسبة مرتفعة فقد لاحظنا اذا ان نسبة المعارضات والموافقات منهن على سوء الاوضاع هي نسبة مرتفعة لاشك في ذلك، وبالرغم من ذلك الا انهن يقعن ضمن فئة التقدير (الممتاز)، مما يؤكد ذلك الامر انه لاعلاقة مابين سوء الاوضاع الاجتماعية الثقافية او عدم سوءها على التقدير العام للاداء وحتى يزداد الامر توضيحا فمن الملاحظ من خلال الجدول ان نسبة الموافقات من المعلمات على سوء الاوضاع الاجتماعية الثقافية من فئة التقدير (الجيد جدا) (٢٧,٢٪) وهي نسبة مرتفعة كما هو ملاحظ، كذلك قد بلغت نسبة المعارضات من المعلمات على سوء الاوضاع الاجتماعية الثقافية من فئة التقدير (الجيد جدا) (٢٥,٤٪)، وهي ايضا عالية ومرتفعة وبذلك نستطيع القول ان سوء الاوضاع بشكل عام قد لايؤثر على الاداء وان اثر عليه لايعكس التقدير العام وذلك لتداخل عدة عوامل في ذلك منها مايلي:

١. تحضير المعلم للحصص ووضعه للخطط الدراسية وادخاله للوسائل التعليمية المساعدة في عملية التحضير للحصص.
٢. كيفية ادارة الصف من قبل المعلم وتعامله مع الطلاب.
٣. تعامل المعلم مع الادارة المدرسية ومع المعلمين الاخرين.
٤. تقيد المعلم بالنظام وقوانينه ومعدل غيابه وانتظامه في عمله.
٥. مظهر المعلم العام من حيث الترتيب والشكل الخارجي له حيث انه يعتبر قدوة للطلاب.

ولبيان دلالة العلاقة مابين العمر والاداء الوظيفي فان الجدول رقم (٢٥) يوضح ذلك

الجدول رقم (٢٥):

دلالة العلاقة مابين العمر والاداء الوظيفي للمعلمة

العمر / الاداء الوظيفي	X^2	درجات الحرية	مستوى الدلالة	معامل التجانس (C)	معامل الترابط (V)
	٢٧,٥٠٥٩٢	٨	٠,٠٠٥٨	*٠,٣٢٣٧٠	*٠,٢٤١٩٢

* تعني ان معامل التجانس ومعامل الترابط دال عند مستوى دلالة مستوى دلالة $\alpha \geq$(٠,٠٥).

يلاحظ من خلال الجدول السابق ان قيمة كاي تربيع X^2 قد بلغت (٢٧,٥٠٥٩٢)، وقد بلغ عدد درجات الحرية (٨) درجات، وبلغ معامل التجانس (٠,٣٢٣٧٠) وهو معامل قوي في حين بلغ معامل الترابط الذي يبين لنا قوة العلاقة الترابطية مابين العمر والاداء الوظيفي للمعلمة (٠,٢٤١٩٢)، وهو ايضا مستوى جيد، وبلغ مستوى الدلالة لهذه العلاقة الترابطية (٠,٠٠٥٨)، وهي علاقة دالة معنويا وذلك عند مستوى دلالة $\alpha \geq$(٠,٠٥). وبناءا على ذلك قد تم قبول الفرضية التي تنص على وجود فرق ذو دلالة احصائية مابين العمر والاداء الوظيفي ويمكننا ان نوضح تلك العلاقة ومدى تجانسها من خلال الجدول الاتي :

الجدول رقم (٢٦):

توزيع النسب المئوية لافراد العينة وفقا للعمر والاداء الوظيفي

العمر / الاداء الوظيفي	(٢٠-٢٤)	(٢٥-٢٩)	(٣٠-٣٤)	(٣٥-٣٩)	٤٠ فمافوق	المجموع
ممتاز	١ ٨٪	١٦ ١٣,٣٪	٤١ ٣٤,٢٪	٤٢ ٣٥٪	٢٠ ١٦,٧٪	١٢٠ ٥١,١٪
جيد جدا	٤ ٣,٥٪	٢٨ ٢٤,٦٪	٥٦ ٤٩,١٪	٢١ ١٨,٤٪	٥ ٤,٤٪	١١٤ ٤٨,٥٪
جيد	--	١ ١٠٠٪	--	--	--	١ ٠,٤٪
المجموع						١٠٠٪

ونلاحظ من الجدول السابق ان المعلمات اللواتي يقعن ضمن الفئة العمرية (٣٠-٣٤) سنة، وهن ضمن التقدير (الجيد جدا) قد بلغت نسبتهن في العينة (٤٩,١٪)، وهي نسبة عالية واذا لاحظنا ايضا ان المعلمات من نفس الفئة العمرية واللواتي تقديرهن (ممتاز) بلغت نسبتهن في العينة (٣٤,٢٪)، وهي نسبة جيدة مقارنة مع النسبة السابقة وقد يعود ذلك الامر الى ان هذه الفئة العمرية يمكن اعتبارها الفئة العمرية الاكثر نشاطا من غيرها، وهي الفئة التي تتوسط ماقبلها وما بعدها من فئات عمرية، وتكون في قمة العطاء والانتاج وقد يتضح ذلك من خلال التقدير على الاداء. ونلاحظ من خلال الجدول السابق ان المعلمات اللواتي في الفئة العمرية (٣٥-٣٩) سنة واللواتي قد حصلن على تقدير (ممتاز) قد بلغت نسبتهن في العينة (٣٥٪)، وهي نسبة جيدة ومتوسطة في حين بلغت نسبة الملعمات اللواتي في نفس الفئة العمرية واللواتي قد حصلن على تقدير (جيد جدا) (١٨,٤٪) نسبة مقبولة مقارنة مع النسب السابقة، وذا لاحظنا من خلال الجدول ان نسبة المعلمات اللواتي يقعن ضمن الفئة العمرية (٢٠-٢٤) سنة والفئة العمرية (٢٥-٢٩) سنة واللواتي قد حصلن على تقدير (ممتاز) قد بلغت نسبتهن على التوالي (٨٪) (١٣,٣٪) للفئتين العمريتين السابقتين واما المعلمات اللواتي يقعن ضمن نفس الفئتين العمريتين واللواتي قد حصلن على تقدير (جيد جدا) قد بلغت نسبتهن في العينة على التوالي

(٣,٥٪) (٢٤,٦٪)، وبذلك نستطيع القول ان ارتفاع العمر لدى المعلمات يرتبط بالتقدير على الاداء كما تبين لنا من خلال الجدول رقم (٢٥) الذي يبين لنا وجود علاقة ارتباطية مابين المتغيرين.

ولبيان دلالة العلاقة مابين الحالة الاجتماعية والاداء الوظيفي للمعلمة فان الجدول الاتي يبين ذلك

الجدول رقم (٢٧):

دلالة العلاقة مابين الحالة الاجتماعية والاداء الوظيفي للمعلمة

الحالة الاجتماعية الاداء الوظيفي	X^2	درجات الحرية	مستوى الدلالة	معامل التجانس (C)	معامل الترابط (V)
	٥,٦٤٢٨٩	٦	٠,٤٦٤٣٦	٠,١٥٣١٣	٠,١٠٩٥٧

ويلاحظ من الجدول السابق ان قيمة كاي تربيع X^2 قد بلغت (٥,٦٤٢٨٩) وعدد درجات الحرية بلغ (٦) درجات وبلغ معامل التجانس للجدول المتقاطع (٠,١٥٣١٣) وهو معامل مقبول في حين بلغ معامل الترابط مابين المتغيرين (٠,١٠٩٥٧) وهو معامل ضعيف نسبيا وقد بلغ مستوى الدلالة للمتغيرين (٠,٤٦٤٣٦) وبذلك نستطيع القول ان العلاقة غير دالة معنويا وذلك عند مستوى دلالة α ≤(٠,٠٥). وبناءا على ذلك فان الفرضية التي تنص على وجود فرق ذو دلالة احصائية بين الحالة الاجتماعية والاداء الوظيفي لم تثبت صحتها، ويمكننا ان نوضح ذلك من خلال الجدول الاتي:

الجدول رقم (٢٨):

توزيع النسب المئوية لافراد العينة وفقا للحالة الاجتماعية والاداء الوظيفي

الحالة الاجتماعية / الاداء الوظيفي	عزباء	متزوجة	ارملة	مطلقة	المجموع
ممتاز	١٦ ٪١٣,٣	١٠٢ ٪٨٥	١ ٪٨	١ ٪٨	١٢٠ ٪٥١,١
جيد جدا	٢٥ ٪٢١,٩	٨٤ ٪٧٣,٧	١ ٪٩	٤ ٪٣,٥	١١٤ ٪٤٨,٥
جيد	--	١ ٪١٠٠	--	--	١ ٪٠,٤
المجموع					٪١٠٠

ويلاحظ من خلال الجدول السابق ان نسبة المعلمات المتزوجات في العينة واللواتي حصلن على تقدير (ممتاز) قد بلغت (٨٥٪) وهي نسبة مرتفعة جدا وقد بلغت نسبة المتزوجات منهن واللواتي حصلن على تقدير (جيد جدا) (٧٣,٧٪) وهي نسبة مرتفعة ايضا فبالرغم من ضيق الوقت لدى المعلمة المتزوجة لكثرة مشاغلها البيتية والاسرية وحاجة مهنة التعليم الى الوقت ايضا بعد نهاية الدوام من تحضير وتصحيح الواجبات التدريسية الا اننا نلاحظ ان ذلك لم يؤثر على تقديرها فقد حصلت على التقدير (الممتاز) والتقدير (الجيد جدا) ولا زالت تهتم بعملها ولم تحاول ان تتفرغ لشؤون البيت وترك العمل فمن الملاحظ ان نسبة المعلمات المتزوجات قد بلغت اعلى نسبة في العينة، اما فيما يتعلق بالمعلمات الغير متزوجات في العينة فقد بلغت نسبتهن واللواتي قد حصلن على تقدير (ممتاز) (١٣,٣٪) وهي نسبة منخفضة مقارنة مع قريناتها من المعلمات المتزوجات وقد بلغت نسبة الغير متزوجات منهن واللواتي قد حصلن على تقدير (جيد جدا) في العينة (٢١,٩٪) وهي نسبة متوسطة مقارنة مع النسبة السابقة في حين ان واحدة فقط من المعلمات المتزوجات قد حصلت على تقدير (جيد) وهكذا يبين لنا الجدول رقم (٢٧) عدم وجود علاقة ارتباطية مابين الحالة الاجتماعية والاداء الوظيفي.

ولبيان دلالة العلاقة مابين سنوات الخدمة والاداء الوظيفي للمعلمة فان الجدول رقم (٢٩) يوضح ذلك

الجدول رقم (٢٩):

دلالة العلاقة مابين سنوات الخدمة والاداء الوظيفي

سنوات الخدمة الاداء الوظيفي	X^2	درجات الحرية	مستوى الدلالة	معامل التجانس (C)	معامل الترابط (V)
	٢٨,٠٧٥٦٣	٦	٠,٠٠٠٠٩	*٠,٣٢٦٦٨	*٠,٢٤٤٤١

* اي ان معامل التجانس ومعامل الترابط دال معنويا عند مستوى دلالة $\alpha \leq$(٠,٠٥).

يلاحظ من الجدول السابق ان قيمة كاي تربيع X^2 قد بلغت (٢٨,٠٧٥٦٣) وان عدد درجات الحرية (٦) درجات وان معامل التجانس للجدول المتقاطع قد بلغ (٠,٣٢٦٦٨) وهو معامل قوي وان معامل الترابط مابين المتغيرين قد بلغ (٠,٢٤٤٤١) وهو ايضا يبين لنا قوة الترابط وهو معامل ترابط جيد مابين المتغيرين وقد بلغ مستوى الدلالة (٠,٠٠٠٠٩) وبذلك نستطيع القول ان العلاقة دالة معنويا وذلك عند مستوى دلالة $\alpha \leq$(٠,٠٥). وبناء على ذلك فقد تم قبول الفرضية التي تنص على وجود فرق ذو دلالة احصائية مابين سنوات الخدمة والاداء الوظيفي للمعلمة، ويمكننا ان نوضح ذلك من خلال الجدول الاتي

الجدول رقم (٣٠):

توزيع النسب المئوية لافراد العينة وفقا لسنوات الخدمة والاداء الوظيفي

سنوات الخدمة الاداء الوظيفي	(اقل من ٥)	(٥-٩)	(١٠-١٤)	١٥ فمافوق	المجموع
ممتاز	٨ ٦,٧٪	٣٠ ٢٥٪	٤٧ ٣٩,٢٪	٤ ٢٩,٢٪	١٢٠ ٥١,١٪
جيد جدا	٢٢ ١٩,٣٪	٤٦ ٤٠,٤٪	٣٢ ٢٨,١٪	١٤ ١٢,٣٪	١١٤ ٤٨,٥٪
جيد	١ ١٠٠٪	--	--	--	١ ٠,٤٪
المجموع					١٠٠٪

يلاحظ من الجدول السابق ان المعلمات اللواتي تراوحت سنوات خدمتهن في سلك التعليم مابين (٥-٩) سنوات واللواتي حصلن على تقدير (جيد جدا) قد بلغت نسبتهن (٤٠,٤٪)، وهي اعلى نسبة في العينة وقد بلغت نسبة المعلمات اللواتي يقعن ضمن الفئة (١٠-١٤) سنة خدمة في التعليم واللواتي قد حصلن على تقدير (ممتاز) (٣٩,٢٪) وهي نسبة مرتفعة وقريبة من النسبة السابقة وهذا قد يعود الى زيادة الخبرة لدى المعلمات كلما تقدموا في سنوات خدمتهن واصبحن اقدر من غيرهن في التعامل مع مايحيطهن من مواقف وصعوبات وكيفية التغلب على الصعوبات التي قد تنشأ وذلك بحكم الخبرة في العمل والاستفادة من مايمر عليهن من تجارب سابقة، ويمكننا بيان ذلك ايضا من خلال الاطلاع على النسب الاخرى حيث بلغت نسبة المعلمات اللواتي يقعن ضمن الفئة (٥ فأقل) وقد حصلن على تقدير (ممتاز) (٦,٧)، وقد بلغت نسبة اللواتي حصلن على تقدير (جيد جدا) من نفس الفئة (١٩,٤).

وجاءت هذه النتيجة متفقة مع ماجاء في دراسة ابراهيم عبد الله ناصر وعطية عبد الله محمود في الاردن حول مدى رضا معلمي المدارس الابتدائية في مدارس وكالة الغوث عن مهنتهم التي بينت ان الرضا الوظيفي يزداد بازدياد سنوات الخدمة وكذلك مع ماجاءت به دراسة اسحق الفرحان واخرين حول قياس مدى ارتباط المعلمين والمعلمات الاردنيين بمهنة التعليم وولائهم لها والعوامل المؤثرة في ذلك حيث بينت ان ارتباط المعلمين والمعلمات يزداد بازدياد سنوات الخدمة.

الجدول رقم (٣١):

تلخيص نتائج تحليل كاي تربيع X^2

اسم المتغير	X^2	درجات الحرية	مستوى الدلالة	معامل التجانس (C)	معامل الترابط (V)
الاوضاع الادارية المهنية	١١,٦٧٨٤٣	٨	٠,١٦٦١٤	٠,٢١٥٨	٠,١٥٧٦٣
الاوضاع الاقتصادية	٣,١٦٥٦٣	٨	٠,٩٢٣٥٤	*٠,١١٥٢٩	*٠,٠٨٢٠٧
الاوضاع الاجتماعية الثقافية	٦,٧٧٧٦٤	٨	٠,٥٦٠٨٠	٠,١٦٧٤٣	٠,١٢٠٠٩
العمر	٢٧,٥٠٥٩٢	٨	٠,٠٠٥٨	*٠,٣٢٣٧٠	*٠,٢٤١٩٢
الحالة الاجتماعية	٥,٦٤٢٨٩	٦	٠,٤٦٤٣٦	٠,١٥٣١٣	٠,١٠٩٥٧
سنوات الخدمة	٢٨,٠٧٥٦٣	٦	٠,٠٠٠٠٩	*٠,٣٢٦٦٨	*٠,٢٤٤٤١

* اي ان معامل التجانس ومعامل الترابط دال عند مستوى دلالة α ≤(٠,٠٥)

٥- تحليل مصفوفة الارتباط لبيرسون:

ومن اجل معرفة درجة الارتباط مابين المتغيرات المستقلة وهي الاوضاع الادارية المهنية، والاقتصادية، والاجتماعية–الثقافية، كل على حدا مع المتغير التابع الاداء الوظيفي فاننا من خلال الاطلاع على مصفوفة الارتباط يتبين لنا مايلي:

١. العلاقة الارتباطية مابين الاوضاع الادارية المهنية والاداء الوظيفي للمعلمة قد بلغت (-٠,١٠٨٦)، وبلغ مستوى الدلالة لها (٠,٠٩٧)، فالعلاقة الترابطية عكسية مابين المتغيرين وهي علاقة ترابطية ضعيفة وليس لها دلالة معنوية وذلك عند مستوى دلالة α ≤(٠,٠٥).

٢. العلاقة الترابطية مابين الاوضاع الاقتصادية والاداء الوظيفي للمعلمة قد بلغت (-٠,٠٠٠١)، وبلغ مستوى الدلالة لها (٠,٩٩٩) وهي علاقة ترابطية عكسية ضعيفة جدا وليس لها دلالة احصائية وذلك عند مستوى دلالة α ≤ (٠,٠٥).

٣. العلاقة الترابطية مابين الاوضاع الاجتماعية الثقافية والاداء الوظيفي للمعلمة، (٠,٠٠٧٤)، وبلغ مستوى الدلالة لها (٠,٩١٠)، وهي علاقة ضعيفة جدا وليس لها دلالة معنوية وذلك عند سمتوى دلالة α ≥(٠,٠٥).

٤. العلاقة الترابطية مابين العمر والاداء الوظيفي للمعلمة (٠,٣١٢٧-)، وبلغ مستوى الدلالة (٠,٠٠٠) وهي علاقة ترابطية قوية ولها دلالة معنوية احصائية وهي علاقة عكسية، وذلك عند مستوى دلالة α ≥(٠,٠٥).

٥. العلاقة الترابطية مابين الحالة الاجتماعية والاداء الوظيفي للمعلمة (٠,١٠١٢) ومستوى الدلالة لها (٠,١٢٢) وهي علاقة ضعيفة ولكن لها دلالة معنوية وذلك عند مستوى دلالة α ≥(٠,٠٥).

٦. العلاقة الترابطية مابين سنوات الخدمة والاداء الوظيفي للمعلمة (٠,٣١٥٤)، ومستوى الدلالة (٠,٠٠٠)، وهي علاقة قوية لكنها عكسية ولها دلالة معنوية عند دلالة α ≥(٠,٠٥).

ويمكن الاطلاع على مصفوفة الارتباط لبيرسون في قائمة الملاحق،

الفصل الخامس

النتائج العامة والتوصيات

- النتائج العامة
- التوصيات.

النتائج العامة:

يتبين مما سبق النتائج التالية:

١- اظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بترتيب مجالات المشكلات ان الاوضاع الادارية-المهنية كانت اولى هذه المجالات بالنسبة للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام.

٢- اظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بترتيب مجالات المشكلات الادارية-المهنية ان اهم هذه المشكلات هي احتياج عملها الى وقت كبير منها، وعدم تعاون اولياء امور الطلبة معها في تحقيق اهداف المدرسة، واتخاذ الادارة كافة القرارات المتعلقة بالبرنامج المدرسي، وان النصاب التدريسي اكثر مما هو مطلوب منها. اضافة الى ان الانظمة والتعليمات المدرسية جامدة.

٣- اظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بترتيب مجالات المشكلات الاقتصادية ان اهم هذه المشكلات هي تقاضيها راتبا اقل من الجهد المبذول، وعدم تلاؤم الراتب مع مقدار النصاب التدريسي، ومضايقتها لعدم توافر فرصة الاستفادة من نظام الحوافز التشجيعية، وعدم اعتبارها اسلوب الترقية المتبع اسلوبا عادلا، اضافة الى ان اسلوب التقويم المستخدم غير موضوعي.

٤- اظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بترتيب مجالات المشكلات الاجتماعية-الثقافية ان اهم المشكلات في هذا المجال هي اعطاء المجتمع قيمة اجتماعية اعلى لمعلمات المراحل التعليمية الاعلى، وعدم تحقيق مهنة التعليم المكانة التي تصبو اليها، والعلاقة الغير جيدة مع زملاء العمل، وعدم احترام المجتمع لهذه المهنة، اضافة لعدم ملائمة المركز الادبي مع طموحاتها.

٥- أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الاساليب الادارية المتبعة من قبل الادارة والمشرفين التربويين ودرجة الاداء الوظيفي للمعلمة، وبذلك تم رفض الفرضية وصدقها وذلك عند مستوى دلالة α ≥ (٠,٠٥)، حيث بلغت مستوى الدلالة والمعنوية (٠,١٦٦١٤).

٦- اظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المردود المادي لمهنة التعليم والاداء الوظيفي للمعلمة، وبذلك فقد تم قبول الفرضية وصدقها وذلك عند مستوى دلالة α ≥(٠,٠٥)، حيث بلغت مستوى الدلالة (٠,٩٢٣٥٤).

٧- لقد اظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المكانة الاجتماعية لمهنة التعليم والاداء الوظيفي للمعلمة، وذلك عند مستوى دلالة α ≥(٠,٠٥)، حيث بلغت مستوى الدلالة المعنوية (٠,٥٦٠٨٠)، وبذلك تم رفض الفرضية وعدم صدقها.

٨- لقد اظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية في نوعية العلاقة الاجتماعية للمعلمة مع زميلاتها وبين الاداء الوظيفي لها، وبذلك تم رفض الفرضية وعدم صدقها وذلك عند عند مستوى دلالة α ≥(٠,٠٥)، حيث بلغت مستوى الدلالة (٠,٥٦٠٨٠).

٩- لقد اظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في نوعية العلاقة الاجتماعية للمعلمة مع الادارة المدرسية وبين درجة الاداء الوظيفي لها، وبذلك تم رفض الفرضية وعدم صدقها وذلك عند مستوى دلالة α ≥ (٠,٠٥)، حيث بلغت مستوى الدلالة (٠,٥٦٠٨٠).

١٠- لقد اظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية بين العمر ودرجة الاداء الوظيفي للمعلمة وبذلك تم قبول الفرضية وصدقها وذلك عند مستوى دلالة α ≥(٠,٠٥)، حيث بلغت مستوى الدلالة (٠,٠٠٥٨).

١١- اظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الحالة الاجتماعية ودرجة الاداء الوظيفي للمعلمة، وبذلك تم رفض الفرضية وعدم صدقها وذلك عند مستوى دلالة α ≥(٠,٠٥)، حيث بلغت مستوى الدلالة (٠,٤٦٤٣).

١٢- اظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية بين عدد سنوات الخدمة والاداء الوظيفي للمعلمة، وبذلك تم قبول الفرضية وصدقها وذلك عند مستوى دلالة α ≥(٠,٠٥)، حيث بلغت مستوى الدلالة (٠,٠٠٠٠٩).

١٣- اظهرت نتائج الدراسة على ان العلاقة الترابطية مابين الاوضاع الادارية-المهنية، والاقتصادية، والاجتماعية-الثقافية، وبين الاداء الوظيفي للمعلمة علاقة ضعيفة جدا وعدم وجود دلالة احصائية لهذه العلاقة الارتباطية.

١٤- اظهرت نتائج الدراسة على ان العلاقة الترابطية مابين العمر، وسنوات الخدمة للمعلمة وبين الاداء الوظيفي لها علاقة ترابطية قوية ووجود دلالة احصائية لها.

١٥- اظهرت نتائج الدراسة على ان العلاقة الترابطية مابين الحالة الاجتماعية ودرجة الاداء الوظيفي للمعلمة ضعيفة جدا.

التوصيات

وفي ضوء النتائج العامة السابقة يمكننا تقديم التوصيات التالية:

١. تعزيز دور المرأة العاملة في قطاع التعليم العام وبيان اهميته والعمل على الرفع من قيمته ومكانته الاجتماعية من خلال وسائل الاعلام المختلفة والتعزيز من شأن هذه المهنة كغيرها من المهن.

٢. اعطاء المرأة العاملة في قطاع التعليم العام فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالامور التربوية التعليمية والاستفادة من خبراتها وثقافتها في هذا الميدان وتشجيع العلاقات الانسانية الجيدة مع الادارة لما فيه خير ومصلحة لتحقيق النفع والتطور للعملية والتربوية، واعطائهن المهنة في التخطيط لعملهن ومساعدتهن على الابتكار.

٣. التقليل من ضغط الاعباء الملقاة عليها وتناسبها مع مقدار النصاب التدريسي لها من اجل تحقيق المستوى الجيد والمقبول من الاداء واعطاء النتائج المرجوة.

٤. العمل على فتح قنوات الاتصال المستمرة مابين المدرسة والمجتمع وذلك من اجل تفاعل الدور الذي تقوم به المرأة العاملة في قطاع التعليم العام مع اولياء الامور وتكامل العملية التعليمية.

٥. العمل على توفير الامن الوظيفي لهن من خلال توفير البيئة المادية الملائمة للجهود المبذولة والعمل على ايجاد نظام للحوافز التشجيعية، ورفع رواتبها بشكل بتناسب مع الجهد المبذول.

٦. تحسين اوضاع المرأة العاملة في قطاع التعليم العام من كافة المجالات الادارية-المهنية والاقتصادية والاجتماعية-الثقافية والتربوية، لما في ذلك من اهمية في التأثير على الارتباط والولاء للمهنة.

المراجع

١- فيوليت كنداني، مشكلات المرأة العاملة في ميدان التربية والتعليم في مدينة عمان، معهد الخدمة الاجتماعية، الاردن، ١٩٧٢.

2. Nasir, S.: "Working Women in the Changing Society of Jordan" A Sociological Survey, The Faculty of Arts Journal, Vol.1, No.2, 1969, p. 7-41.

٣- وزارة التربية والتعليم الاحصاءات التربوية منذ عام ١٩٥٢-١٩٩٢م.

٤- علي عبد الرازق "تحسين اوضاع المعلمين في الاردن"، مجلة رسالة المعلم، مجلد ١٦، عدد ٢و ١٩٧٣، ص(٤-٤٩).

٥- سعيد التل، التربية والتعليم في الاردن نظرية وواقع وطموحات، وزارة التربية والتعليم الاردن، عمان، ١٩٨٣.

٦- ابراهيم ناصر، "اتجاه طلبة مرحلتي التعليم الثانوية والجامعية نحو عمل المرأة في الاردن" دراسات، مجلد ١٥، عدد ٨، ١٩٨٨، ص ٢٠٢-٢٣٨.

٧- احمد التل، تطور التعليم الاردن: ١٩٢١-١٩٧٧: مؤشرات وعوامل، وزارة الثقافة والشباب، عمان، ١٩٧٨.

٨- فخري رشيد خضر، مكانة المعلمين: وثيقة لتطويرها، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، ١٩٨٩.

٩- سالم اعليان: "المشكلات التي تواجه معلمي ومعلمات المرحلة الاساسية حديثي التعيين في الاردن"، رسالة ماجستير، الجامعة الاردنية، عمان، الاردن، ١٩٩٢.

١٠- اسحق الفرحان، ولطفي لطفية، ومحمد الخوالدة، "قياس مدى ارتباط المعلمين في الاردن بمهنة التربية والتعليم وولائهم لها والعوامل المؤثرة في ذلك"، مجلة دراسات،العلوم الانسانية والطبيعية. الجامعة الاردنية، مجلد ٩، عدد ٢، ١٩٨٢، ص (٢٩-٦٧).

١١- سامي عبد الله خصاونة "الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية-النفسية، والتربوية التي تشكل البنية المؤسسية التي يعمل فيها مديرو المدارس الثانوية في الاردن (دراسة مسحية) ". مجلة دراسات، الجامعة الاردنية، مجلد ١٣، عدد ٦، ١٩٨٦، ص (١٤١-١٧١).

١٢- ابراهيم عبد الله ناصر، وعطية عبد الله محمود"مدى رضا معلمي المدارس الابتدائية عن مهنتهم في مدارس وكالة الغوث الدولية في الاردن"، المجلة العربية للبحوث التربوية، تونس، مجلد عدد ١-٢، ١٩٨٤، ص (٦٤-٨١).

١٣- عبدي ابراهيم يونس، "الدوافع الداعية الى قرار معلمي المدارس الثانوية في الصومال لمواصلة مهنة التدريس او التخلي عنها" المجلة العربية للبحوث التربوية، مجلد ٨، عدد ١-٢،١٩٨٨، ص ١١٩-١٢١.

١٤- سليمان الخضري، ومحمد سلامة "الرضا المهني لدى المعلمين في دولة قطر" مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، مجلد ٧، عدد (٣٠-٣١) ١٩٨١، ص (٧٥-١١٩).

١٥- زينب علي الجبر ودلال عبد الواحد"ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية واسبابها"، مجلة جامعة الملك سعود (العلوم التربوية)، مجلد ٣، عدد١، ١٩٩١، ص (٣٥٩-٣٩٩).

16. Beasly, C.:"The Principal as Facilitor in Reducing Teacher Stress," Paper Presented at the meeting of the Association of Teacher Educators, 1984.

17. Olander., H.T., and M.E. Farrell.:"Professional Problems of Elementary Teachers", Journal of Teacher Education, Vol. xxi, No.2, Summer 1970, page, 276-281.

18. Farber, Barry A.: "Teacher Burnout:Assumptions, Myths and Issuess", Teacher College Record, Vol 86, No.2, 1984, page, 321-338.

19. Sergiovanni, Thomas,: "Factors Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher, " Journal of Educational Administration, May, Vol 5, No. 27,1967, page, 66-82.

٢٠- سلوى الخيري، "دور المرأة في الوظيفة العامة واقع وتطلعات"، نادي صاحبات الاعمال والمهن، عمان، وثائق المؤتمر لنادي صاحبات الاعمال والمهن,١٩٩٢.

٢١- مازن عودة "بعض الاثار المرافقة لعمل المرأة في الاردن"، مجلة العمل، عدد ٢٥،٢٦، السنة السابعة، ١٩٨٤، ص ٤٢-٤٦.

٢٢- ريما كمال الضامن "المرأة والتنمية الاقتصادية"، الاتحاد النسائي الاردني العام، عمان، ورقة عمل مقدمة الى المؤتمر الوطني للمرأة الاردنية، ١٩٨٥.

٢٣- هنري غرام، "المرأة العربية والعمل"، مجلة المستقبل العربي، عدد ٣٤، السنة ١٢، ١٩٨١، ص (٧٦-٨٩).

24. Abu Jaber, kamil, Abdel-Ati, S, and Ghoraibeh. F,:"Conditions of Some Women in Jordan" in Seminar on Population, Employment and Development, Amman, 1977.

٢٥- احمد التل، تطور التعليم في الاردن ١٩٢١-١٩٨٩: مؤثرات وعوامل، ط٢، وزارة الثقافة والشباب، عمان، ١٩٨٩.

٢٦- سعيد التل، التربية والتعليم في الاردن، نظرية وواقع وطموحات، منشورات مديرية المناهج في وزارة التربية والتعليم، عمان، ١٩٨٣.

٢٧- تقرير لجنة سياسة التعليم في الاردن، وزارة التربية والتعليم الاردنية، عمان، ١٩٨٦.

٢٨- تيسير دويك، وابراهيم قاقيش، وابراهيم العكش، ومحمود الحياري، اعداد المعلمين وتدريبهم في المملكة الاردنية الهاشمية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، ١٩٨٧.

٢٩- صالح احمد علي، " المكانة الاجتماعية لمهنة التعليم كما تراها الفئات الاجتماعية المهنية المختلفة في المجتمع الاردني"، رسالة ماجستير، الجامعة الاردنية، عمان، الاردن، ١٩٩٣.

٣٠- حسين شخاترة، المرأة الاردنية حقائق وارقام، ط٢، نادي صاحبات الاعمال والمهن، عمان، ١٩٩٢.

٣١- منى مؤتمن، "تعليم المرأة في عهد الحسين: معالم رئيسة"، رسالةالمعلم، مجلد ٣٤، عدد خاص بديل عن عدد ٢،٣، ١٩٩٣، ص (١٩١-٢٢٧).

٣٢- نائلة الرشدان "المرأة والتشريعات القانونية"، الاتحاد النسائي الاردني الاردني العام، عمان، ورقة مقدمة الى المؤتمر الوطني للمرأة، ١٩٨٥.

٣٣- هيام شريدة، وعادل لطفي، "المرأة العاملة في الاردن: دراسة وتحليل لاهم الخصائص والاثار" الاتحاد النسائي الاردني العام، عمان، ورقة مقدمة الى المؤتمر الوطني للمرأة، ١٩٨٥.

٣٤- احمد بطاح، وغالب فريحات، وفكتور بلة، التربية والتعليم في الاردن: واقع ومؤشرات، المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي، عمان، ١٩٩٢.

٣٥- عبد الرحمن عدس. دوافع المعلمين الى المهنة في الاردن، عمان، الاردن ١٩٧٨.

٣٦- وزارة التربية والتعليم الاردنية، الاحصاء والتخطيط التربوي، احصاءات التعليم العام، عمان، الاردن، ١٩٩٣/٩٢.

الملحق رقم (١)

- - Correlation Coefficients - -

	AGE	D1	D2	D3	EDUC	EDUSTAGE
AGE	1.0000 (235) P= .	.1021 (235) P= .118	.0019 (235) P= .977	-.0526 (235) P= .422	-.1645 (235) P= .012	-.1013 (235) P= .119
D1	.1021 (235) P= .118	1.0000 (235) P= .	.5255 (235) P= .000	.5988 (235) P= .000	-.0053 (235) P= .936	-.0646 (235) P= .324
D2	.0019 (235) P= .977	.5255 (235) P= .000	1.0000 (235) P= .	.5033 (235) P= .000	-.0305 (235) P= .642	-.0769 (235) P= .240
D3	-.0526 (235) P= .422	.5988 (235) P= .000	.5033 (235) P= .000	1.0000 (235) P= .	-.0139 (235) P= .832	-.0592 (235) P= .366
EDUC	-.1645 (235) P= .012	-.0053 (235) P= .936	-.0305 (235) P= .642	-.0139 (235) P= .832	1.0000 (235) P= .	.4831 (235) P= .000
EDUSTAGE	-.1013 (235) P= .119	-.0646 (235) P= .324	-.0769 (235) P= .240	-.0592 (235) P= .366	.4831 (235) P= .000	1.0000 (235) P= .
EXPER	.7038 (235) P= .000	.0431 (235) P= .511	-.0489 (235) P= .456	-.0896 (235) P= .171	-.2438 (235) P= .000	-.0767 (235) P= .241
GRADE	-.3127 (235) P= .000	-.1086 (235) P= .097	-.0001 (235) P= .999	.0074 (235) P= .910	-.0318 (235) P= .627	-.0957 (235) P= .143
MINC	.2555 (235) P= .000	.1169 (235) P= .074	.0911 (235) P= .164	.0657 (235) P= .316	.1585 (235) P= .015	.1542 (235) P= .018
MRT	.2410 (235) P= .000	.0906 (235) P= .166	.0274 (235) P= .675	.1224 (235) P= .061	-.1070 (235) P= .102	-.0172 (235) P= .794

- - Correlation Coefficients - -

	EXPER	GRADE	MINC	MRT
AGE	.7038	-.3127	.2555	.2410
	(235)	(235)	(235)	(235)
	P= .000	P= .000	P= .000	P= .000
D1	.0431	-.1086	.1169	.0906
	(235)	(235)	(235)	(235)
	P= .511	P= .097	P= .074	P= .166
D2	-.0489	-.0001	.0911	.0274
	(235)	(235)	(235)	(235)
	P= .456	P= .999	P= .164	P= .676
D3	-.0896	.0074	.0657	.1224
	(235)	(235)	(235)	(235)
	P= .171	P= .910	P= .316	P= .061
EDUC	-.2488	-.0318	.1585	-.1070
	(235)	(235)	(235)	(235)
	P= .000	P= .627	P= .015	P= .102
EDUSTAGE	-.0767	-.0957	.1542	-.0172
	(235)	(235)	(235)	(235)
	P= .241	P= .143	P= .018	P= .794
EXPER	1.0000	-.3154	.1779	.2035
	(235)	(235)	(235)	(235)
	P= .	P= .000	P= .006	P= .002
GRADE	-.3154	1.0000	-.2007	-.0280
	(235)	(235)	(235)	(235)
	P= .000	P= .	P= .002	P= .669
MINC	.1779	-.2007	1.0000	.1012
	(235)	(235)	(235)	(235)
	P= .006	P= .002	P= .	P= .122
MRT	.2035	-.0280	.1012	1.0000
	(235)	(235)	(235)	(235)
	P= .002	P= .669	P= .122	P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

ملحق رقم (٢)

بسم الله الرحمن الرحيم

الجامعة الاردنية
كلية الدراسات العليا الرقم /
قسم الاجتماع

الاستبانة

اوضاع المرأة العاملة في التعليم العام وعلاقتها بالاداء الوظيفي

اختي المعلمة الفاضلة:
تحية طيبة وبعد:

سأقوم ببحث حول "اوضاع المرأة العاملة في ميدان التعليم العام وعلاقتها الاداء الوظيفي".
لذا ارجو منك التكرم بالاجابة عن فقرات الاستبانة بكل موضوعية علما بأن المعلومات الواردة ستبقى سرية ولن تستخدم الا للاغراض العلمية فقط.
وانني اشكرك على تعاونك في هذا المجال
وتفضلي بقبول فائق الاحترام

الباحثة :
ناهدة ابو طوق

ملاحظة :

- يرجى قراءة الاستبانة جيدا
- ضعي اشارة x اما العبارة التي تعبر عن رأيك.

القسم الاول:

١) العمر:

١. ٢٠-٢٤ ☐
٢. ٢٥-٢٩ ☐
٣. ٣٠ -٣٤ ☐
٤. ٣٥-٣٩ ☐
٥. ٤٠ فما فوق ☐

٢) الحالة الاجتماعية:

١. عزباء ☐
٢. متزوجة ☐
٣. أرملة ☐
٤. مطلقة ☐

٣) المستوى التعليمي:

١. الثانوية العامة ☐
٢. معهد معلمين ☐
٣. بكالوريوس ☐
٤. ماجستير ☐

٤) الدخل الشهري:

١. أقل من ١٠٠ ☐
٢. ١٠٠-١٩٩ ☐
٣. ٢٠٠-٢٩٩ ☐
٤. ٣٠٠- فمافوق ☐

٥) عدد سنوات الخدمة:

١. أقل من ٥ ☐
٢. ٥-٩ ☐
٣. ١٠-١٤ ☐
٤. ١٥ فما فوق ☐

٦) المرحلة التعليمية التي تعملي فيها:

١. تعليم أساسي ☐
٢. تعليم اكاديمي ثانوي ☐

٧) التقدير العام على اداءك الوظيفي:

١. ممتاز ☐
٢. جيد جدا ☐
٣. جيد ☐
٤. متوسط ☐
٥. ضعيف ☐

القسم الثاني :
عبارات الاستبانة

ضعي اشارة (×) امام العبارة الملائمة في العمود المخصص:

البعد الاول : الاوضاع الادارية-المهنية.

الرقم	العبارات	موافقة بشدة	موافقة	محايدة	معارضة	معارضة بشدة
١.	يحتاج مني عملي الى وقت وجهد كبيرين					
٢.	نصابي التدريسي أكثر مما هو مطلوب مني					
٣.	أدرس موضوعات ليست من صلب تخصصي					
٤.	لا يتاح لي المجال للاشتراك في دورات تدريبية					
٥.	لا تتوافر في المدرسة تسهيلات تعليمية وظروف عمل مناسبة					
٦.	لا يوجد تحديد واضح للواجبات المطلوبة مني					
٧.	لا يتعاون اولياء امور الطلبة معي في تحقيق اهداف المدرسة					
٨.	لا اجد سهولة في القيام بعملي					
٩.	لا اجد اكتظاظ من التلاميذ في غرفة الدرس					
١٠.	أواجه صعوبة في عدم توفير الكتب الخاصة للموضوع الذي ادرسه					
١١.	امضي وقتي بعد الدوام مع الطلاب الذين يعانون من مشكلات فردية.					
١٢.	تحتاج اللجان المدرسية التي تشكل الى وقت كبير مني					
١٣.	لا تشركني الادارة في القضايا التربوية التي تهم الطلبة					
١٤.	الانظمة والتعليمات المدرسية جامدة.					
١٥.	ادارة المدرسة التي اعمل فيها غير متعاونة.					
١٦.	تتخذ الادارة كافة القرارات المتعلقة بالبرنامج المدرسي.					
١٧.	لا اشارك المديرة في اختيار الشعب التي سوف ادرسها.					
١٨.	لا تدار اجتماعات الهيئة التدريسية بشكل متعاون.					
١٩.	لا تساعدني الادارة على طرح افكاري دون حرج.					
٢٠.	الاجراءات الادارية المتبعة جامدة.					

البعد الثاني : الاوضاع الاقتصادية.

الرقم	العبارات	موافقة بشدة	موافقة	محايدة	معارضة	معارضة بشدة
١.	اتقاضى راتبا أقل من الجهد المبذول.					
٢.	راتبي لا يتلاءم مع مقدار نصابي التدريسي.					
٣.	فرصتي للترقية غير مناسبة في مجال عملي.					
٤.	راتبي ليس مماثلا لزميلي الرجل في الميدان نفسه.					
٥.	اعتبار العامل الزمني العامل الاول في الترقية.					
٦.	ضآلة العائد الاقتصادي يشجعني على ممارسة مهنة اخرى.					
٧.	اتضايق لعدم توافر فرصة الاستفادة من نظام الحوافز التشجيعية					
٨.	لا يعتبر اسلوب الترقية المتبع اسلوبا عادلا					
٩.	أمارس عملا اخر ليس علاقة بالتدريس لقلة الراتب.					
١٠.	اسلوب التقويم المستخدم غير موضوعي					

البعد الثالث: الاوضاع الاجتماعية-الثقافية

الرقم	العبارات	موافقة بشدة	موافقة	محايدة	معارضة	معارضة بشدة
.١	عدم احترام المجتمع لهذه المهنة من العوامل التي تقلل من التمسك بعملي.					
.٢	يعطي المجتمع قيمة اجتماعية اعلى لمعلمات المراحل التعليمية الاعلى.					
.٣	العلاقة غير الجيدة مع زملاء العمل تؤثر على درجة ادائي لعملي.					
.٤	عدم ملائمة المركز الادبي للمهنتمع طموحاتي يقلل من ارتباطي بها.					
.٥	اتعرض لضغط اجتماعي من قبل افراد الهيئة التدريسية لمخالفة رأي الجماعة.					
.٦	لا اتمتع في لقاءاتي مع المعلمات الاخريات اثناء فترات الراحة.					
.٧	لا اتقبل اخطاء زميلاتي الاخريات في المدرسة					
.٨	لا احصل على المساعدة من قبل المديرة في حل الخلافات المهنية البسيطة.					
.٩	هناك من يقاطع حديثي اثناء اجتماعات الهيئة التدريسية.					
.١٠	لا تساعدني المديرة في حل مشكلاتي الشخصية.					
.١١	لا اتعاون مع زميلاتي في اعداد التقارير التي تتطلبها الادارة.					
.١٢	لا احصل على نتائج زيارات المشرفين التربويين من قبل المديرة بشكل مستمر.					
.١٣	أميل الى الانعزال اثناء فترات الراحة.					
.١٤	اسعى للحصول على امتيازات خاصة من الادارة.					
.١٥	لا تهتم المعلمات بالاجتماعات ذات العلاقة بأمور التعليم					
.١٦	زميلاتي في العمل لا يقدرن ما أقوم به من عمل					
.١٧	لم تحقق لي مهنة التعليم المكانة التي اصبو اليها					
.١٨	لا اشعر بالحرية والراحة اثناء التحدث مع الادارة.					
.١٩	لا اتحدث مع زميلاتي في الامور التي تهم الطلبة.					

Abstract

"Conditions of Working Women Employed in Education and Their Relations to Performance"

Nahida Mahmoud Abu Touq
Supervised by
Dr. Mohammad El-Daks

The Jordanian Government has shown a great interest in developing the Jordanian citizen, because he is the key factor and the prime target of the development process. The Government has achieved a very good educational progress in different stages of education. It gave the Jordan women an equal opportunity as men to enroll into colleges, institutes and universities.

This study focuses on the role of the Jordanian woman in the economic, social educational sectors, and the obstacles she faces as a working woman. It aimed at recognizing the social, economic and administrative conditions in the field of education and their influences on her performance.

The study was applied to a sample of female teachers of the two basic and secondary levels of education in the shcools of the Ministry of Education in Amman City.

The study used the social survey method such as choosing a representative sample and distributing a questionnaire in order to test the eight hypotheses presented and used Descriptive statistic and Chi-Square as tools to help analyze the data.

The study concluded that the most important adminstrative problem is that the female teacher career needs a great amount of time as well as the lack of co-operation between her and the parents of the students in achieving the goals of the school. Moreover,the economic problems are reflected in a low salary compared to the effort she pays and the heavy teaching load she bears. The social and the cultural problems are: the people in society give higher social status to the female teachers of the secondary schools, the educational career does not give women understudy the status they aspired for. Additionally, there is no statistical significance relationships between the following factors: the administrative procedures and the social status of the educational career on one side and the types of relationship between the female teacher and her colleagues and between her and the school administration on the other side. Furthermore there is no statistical significance between her marital status and the degree of her work achievement. And there is a statistical significance between the material results, age, and years of experience in the service of the female teacher and her achievent.In addition to the correlation relationship between the adminstrative, economic, social, and marital status conditions and the degree of her performance is considered very poor, and the correlation relationship between her age and the number of years in service and the degree of her acheivement are very strong.